

## TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

**Case number: 2019RO400569**

**Numele Organizației:**

Universitatea POLITEHNICA din București

**Datele de contact ale organizației:** Tudor PRISECARU, Prorector cercetare științifică UPB; Dana Violeta GHEORGHE – Director, E-mail: [dana.gheorghe@upb.ro](mailto:dana.gheorghe@upb.ro); Telefon: +40 21-402 96 92, Fax: + 40 21-310 77 55, Splaiul Independenței nr. 313, București – RO-060042, ROMÂNIA

DATA DEPUNERII : 28 APRILIE 2020

DATA PRIMIRII CONFIRMĂRII: 14 MAI 2019

### **ANALIZA DECALAJELOR (GAP)**

[Carta](#) și [Codul](#) oferă baza analizei decalajelor (GAP). Pentru a favoriza coeziunea, cele 40 de principii au fost renumerotate în cadrul secțiunilor de mai jos. Vă rugăm să furnizați rezultatul analizei GAP a organizației dvs. Dacă în prezent organizația dvs. nu îndeplinește pe deplin criteriile, vă rugăm să enumerați dacă legislația națională sau organizațională poate limita implementarea Cartei, inițiativele care au fost deja luate pentru a îmbunătăți situația sau noile propuneri care ar putea remedia situația actuală.

### **LISTA ABREVIERILOR:**

Alianța Română a Universităților Tehnice – ARUT  
Biroul pentru Exercițarea Activității de Control Intern (BCI)  
Comisia de Etică și Integritate Academică – CEIA  
Consiliul Național al Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor – CNATDCU

Consiliul Național pentru Finanțarea Invățământului Superior – CNFIS  
Direcția Fonduri Europene - DFE  
Direcția Informatizare și Resurse Umane– DIRU  
Direcția pentru Managementul Activității de Cercetare Științifică - DMACS  
Fondul de Dezvoltare Instituțională – FDI  
Fondul Social European – ESF  
Hotărârea de Guvern - HG  
Legea Educației Naționale – LEN  
Ministerul Cercetării și Inovării – MCI  
Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice – MENCS  
Ministerul Finanțelor Publice – MFP  
Ministerul Muncii și Protecției Sociale – MMPS  
Ordonanța de Guvern - OG  
Ordonanța de Urgență a Guvernului – OUG  
Programul Operațional Capital Uman - POCU  
Programul Operațional Competitivitate – POC  
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane - POSDRU  
Regulamentul general privind protecția datelor– GDPR  
Rețeaua pentru Educație și Cercetare - ROEDUNET  
Serviciul de Inovare și Transfer Tehnologic – SITT  
Universitatea POLITEHNICA din București - UPB

## Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor: prezentarea generală a analizei decalajelor (GAP)

Statut: în ce măsură această organizație îndeplinește următoarele principii?	Implementare: ++ = <b>complet</b> implementat +/- = <b>aproape</b> , dar nu este complet implementat -/+ = <b>parțial</b> implementat -- = <b>insuficient</b> implementat	În cazul --, -/+ sau +/-, vă rugăm să <b>indicați „decalajul”</b> real dintre principiu și practica curentă din organizația dvs. Dacă este relevant, enumerați orice legislație națională/regională sau regulament organizațional care împiedică în prezent implementarea	Inițiative întreprinse și/sau sugestii pentru îmbunătățire:
--	---	--	---

### Aspecte etice și profesionale

<b>1. Libertatea de a cerceta</b>		Text liber, maxim 200 de cuvinte	Text liber, maxim 300 de cuvinte
-----------------------------------	--	----------------------------------	----------------------------------

Libertatea în activitatea de cercetare face referire la orientarea cercetării către binele comun, cu scopul de a contribui la dezvoltarea științifică, economică și socială. Cercetătorii beneficiază de libertatea de gândire și de exprimare, precum și de libertatea de a identifica metode optime pentru a rezolva probleme de interes, în conformitate cu practicile și standardele etice recunoscute. În exercitarea acestor libertăți, cercetătorii vor recunoaște existența și acțiunea unor limite derivate din contexte specifice în care se derulează cercetarea (e.g. absența anumitor infrastructuri de cercetare; utilizarea unor produse sau rezultate asupra cărora există drepturi de proprietate intelectuală ș.a.).

	+/-	Personalul didactic și de cercetare din Universitatea POLITEHNICA din București (UPB) are libertatea totală de a desfășura activități de cercetare, de a elabora și depune proiecte de cercetare, de a alege programele de cercetare și competițiile la care participă. Cadrul instituțional existent constă în procedurile și structurile administrative cu responsabilități în managementul activităților de cercetare: Direcția pentru Managementul Activităților de Cercetare Științifică (DMACS), Direcția Fonduri	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>UPB organizează sesiuni de instruire în domeniul eticii în cercetare, adresate doctoranzilor și tinerilor cercetători.</p> <p>Regulamentul UPB privind elaborarea tezelor de doctorat cuprinde linii directoare în ceea ce privește etica cercetării și evitarea plagiatului.</p> <p>UPB este membru activ al Asociației <a href="#">Magna Charta Observatory</a>, participând ca universitate pilot la proiectul <i>Living Values</i>.</p>
--	-----	---	--

		<p>Europene (DFE), centre de cercetare (entități fără personalitate juridică).</p> <p>Managementul și practicile specifice activităților de cercetare nu sunt reunite într-un cadru unitar și nu au o diseminare largă, care să permită îndrumarea, în primul rând a tinerilor cercetători, pentru a se acomoda încă de la începutul carierei cu înțelegerea și abordarea corectă a libertății de cercetare.</p>	<p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legea nr. 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare, art. 1, alin. (1)</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Carta Universității și Codul de etică și deontologie profesională universitară</a> (art. 44, lit. b)</li> <li>• <a href="#">Comisia de Etică și Integritate Academică (CEIA)</a> cu <a href="#">regulamentul propriu de organizare și funcționare</a></li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <p>1) Constituirea unui spațiu dedicat pe <a href="#">site-ul web al UPB</a>, secțiunea <i>Cercetare</i>, cu informații relevante privind libertățile, limitările și oportunități pentru activitatea de cercetare.</p>
<b>2. Principii etice</b>			
<p>În desfășurarea activității de cercetare, cercetătorii vor respecta practicile etice recunoscute și principiile etice fundamentale corespunzătoare domeniului/ariei în care își desfășoară activitatea, precum și standardele etice, așa cum este documentat în diferitele coduri deontologice naționale, sectoriale sau instituționale.</p>			
	+/+	<p>La UPB cercetătorii respectă practicile etice recunoscute și principiile etice corespunzătoare domeniilor în care practică activitatea de cercetare, în conformitate cu <i>Codul de etică și deontologie profesională universitară</i>. Aplicarea acestora este supervizată de Comisia de Etică și Integritate Academică (CEIA) care funcționează ca organism consultativ intern.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Studentii masteranzi și doctoranzi din UPB urmează cursuri obligatorii de etică și integritate academică. Cursurile sunt opționale pentru studenții aflați în ciclul de licență.</p> <p>Regulamentul care vizează elaborarea tezelor de doctorat cuprinde linii directoare în ceea ce privește etica cercetării și evitarea plagiatului.</p>

		<p>Deși la nivelul UPB sunt diseminate documentele privind principiile de etică și conduită profesională, trebuie îmbunătățită comunicarea în sensul conștientizării și înțelegerii acestora și a principiilor C&amp;C.</p>	<p>UPB utilizează un program software (<i>Turnitin</i>) conceput pentru a detecta eficient și a preveni plagiatul.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 206/2004 (actualizată) privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare</li> <li>● OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, art. 5, alin. (3)</li> <li>● Legea nr. 477 /2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Carta Universității și Codul de etică și deontologie profesională universitară</li> <li>● Regulamentul de organizare și funcționare CEIA</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <p>1) Constituirea unui spațiu dedicat pe site-ul web al UPB, secțiunea <i>Cercetare</i>, cu informații relevante privind modul de aplicare a principiilor de etică și a activității CEIA.</p>
<p><b>3. Responsabilitatea profesională</b></p>			
<p>Pentru a răspunde exigențelor asociate responsabilității profesionale, cercetătorii vor depune toate eforturile pentru a se asigura că cercetarea lor este relevantă pentru societate și nu duplică cercetări anterior realizate. Aceștia vor evita orice tip de plagiat (în acord cu principiile și legislația existentă) și vor respecta principiul proprietății intelectuale și proprietatea comună a datelor în cazul cercetărilor efectuate în colaborare cu un supervisor și / sau cu alți cercetători. Necesitatea de a valida noi observații prin demonstrarea faptului că experimentele sunt reproductibile nu trebuie interpretată ca plagiat, cu</p>			

condiția ca datele care urmează să fie confirmate să fie citate în mod corespunzător. Cercetătorii se vor asigura că, dacă vreun aspect al activității lor este delegat, persoana căreia îi este delegată activitatea are competența de a o desfășura (principiul competenței).

	+/-	<p>Plagiatul și autoplagiatul sunt strict interzise prin Carta Universității UPB.</p> <p>UPB efectuează o monitorizare regulată a fluxului de publicații la nivelul instituției, ceea ce contribuie la analiza intensității și a originalității producției științifice.</p> <p>Informațiile privind respectarea principiilor proprietății intelectuale și modul de utilizare a datelor și rezultatelor de cercetare trebuie să fie reunite într-o secțiune comună pe website-ului UPB.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Serviciului de Inovare și Transfer Tehnologic (SITT) oferă supervizare/îndrumare facultăților și centrelor de cercetare privind valorificarea rezultatelor de cercetare în mediul socio-economic.</p> <p>UPB a implementat un număr de 15 proiecte finanțate prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) pentru doctoranzi și postdoctoranzi privind dezvoltarea abilităților și atitudinilor față de cercetare (cca. 500 participanți) constând în cursuri de etică în cercetare, egalitate de șanse, drepturi de proprietate intelectuală.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 319/2003, art. 23</li> <li>● Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, republicată, art. 31</li> <li>● Legea nr. 84/1998 privind mărcile și indicațiile geografice, republicată, art. 1, art. 36</li> <li>● Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, art. 13, art. 181, art. 190</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Carta UPB și Codul de etică și deontologie profesională universitară</li> </ul>
--	-----	--	--

			<p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <p>1) Dezvoltarea <a href="#">platformei electronice UPB</a> și a depozitului de cercetare al UPB cu informații, rezultate și date de cercetare <i>open acces</i> – CRESCDI.</p>
<b>4. Atitudinea profesională</b>			
<p>Cercetătorii au nevoie să fie familiarizați cu obiectivele strategice care reglementează domeniul lor de cercetare și cu mecanismele de finanțare disponibile. Înainte de a demara implementarea unui proiect de cercetare, aceștia au responsabilitatea de a obține toate aprobările necesare. Aceștia își vor informa angajatorii, finanțatorii sau supervisorii atunci când proiectul lor de cercetare nu respectă calendarul de implementare aprobat sau atunci când proiectul a suportat modificări sau a fost finalizat. Se vor comunica inclusiv situațiile în care proiectul urmează să fie suspendat (indiferent de motiv).</p>			
	+/-	<p>Strategia UPB și Planul Managerial al Rectorului 2020-2024 au stabilit obiective strategice dedicate resursei umane reprezentată de personalul academic și de cercetare din UPB.</p> <p>Deși există proceduri de sistem care vizează procesul de implementare a proiectelor, la nivelul UPB a fost identificată necesitatea informării continue a cercetătorilor cu privire la la responsabilitățile acestora privind implementarea unui proiect, și de valorificare a rezultatelor cercetării în folosul societății/economiei.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Informațiile privind finanțarea cercetării sunt furnizate de DMACS / Serviciul de Inovare și Transfer Tehnologic și DFE.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● OG nr. 57/2002</li> <li>● HG nr. 1265/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice privind contractarea, finanțarea, monitorizarea și evaluarea programelor, proiectelor de cercetare-dezvoltare și inovare și a acțiunilor cuprinse în Planul național de cercetare-dezvoltare și inovare</li> <li>● OG nr. 119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv, republicată</li> <li>● Ordin MFP nr. 923/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului</li> </ul>

			<p>financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu, republicat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 69/2010 privind responsabilitatea fiscal-bugetară, republicată</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Decizia rectorului privind angajarea</li> <li>● Planul Managerial al Rectorului 2020-2024</li> <li>● Procedura Serviciului de Audit Public Intern privind desfășurarea misiunilor de audit public intern</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Constituirea unui spațiu dedicat pe site-ul web UPB, secțiunea <i>Cercetare</i>, cu informații relevante privind pașii de urmat în procesul de cercetare și a managementului de proiect.</li> </ol>
<b>5. Obligațiile contractuale și legale</b>			
<p>Cercetătorii de la toate nivelurile au nevoie să fie familiarizați cu reglementările naționale, sectoriale sau instituționale care vizează formarea și / sau condițiile de muncă. Acestea includ reglementările privind drepturile de proprietate intelectuală, cerințele și condițiile oricăror sponsori sau finanțatori, indiferent de natura contractului cu aceștia. Cercetătorii vor respecta astfel de reglementări prin furnizarea rezultatelor necesare (de exemplu, teze, publicații, brevete, rapoarte, elaborarea de noi produse etc.), așa cum este prevăzut în termenii și condițiile contractului sau în documentul echivalent.</p>			
	+/-	Fiecare cadru didactic /cercetător al UPB are un contract de muncă pentru norma de bază și/sau mai multe contracte pe perioadă determinată pentru activitatea de cercetare.	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>SITT oferă supervizare / îndrumare facultăților și centrelor de cercetare privind valorificarea</p>



		<p>Aceste contracte de muncă nu fac referiri la <i>know-how</i>-ul creat la nivelul universității și al părților care l-au constituit. Prevederile privind <i>know-how</i> sunt prevăzute în contractele de finanțare.</p> <p>Nu există un ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligațiile cercetătorului/instituției/finanțatorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare/de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare..</p>	<p>rezultatelor de cercetare în mediul socio-economic.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, actualizată</li> <li>● OG nr. 57/2002, art. 29, art. 30, art. 31, alin. (1) și (2)</li> <li>● Legea nr. 64/1991</li> <li>● Legea nr. 84/1998</li> <li>● Legea nr. 8/1996, republicată</li> <li>● Ordinul MMSSF nr. 64/2003 privind aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (pentru perioadă nedeterminată și cele temporare pe proiecte finanțate public și cu terți), actualizat</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură (2019)</li> <li>● Decizia Rectorului de împuternicire a fiecărui director de proiect pentru depunerea unei propuneri de proiect</li> <li>● Regulamentul privind abilitarea și acordarea calității de conducător de doctorat</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Constituirea unui spațiu dedicat pe site-ul web al UPB, secțiunea <i>Cercetare</i>, cu informații relevante privind pașii de urmat în procesul de</li> </ol>
--	--	--	---

			cercetare și al managementului de proiect.
<b>6. Responsabilitatea</b>			
<p>Cercetătorii trebuie să fie conștienți de faptul că sunt responsabili față de angajatori, finanțatori sau alte organisme publice sau private, precum și, din motive etice, față de societate în ansamblul său.</p> <p>În special cercetătorii finanțați din fonduri publice sunt responsabili pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. În consecință, aceștia trebuie să respecte principiile unei gestiuni financiare solide, transparente și eficiente și să colaboreze cu orice organism autorizat să realizeze un audit al cercetării întreprinse, fie că sunt întreprinse de angajatori / finanțatori, fie de comitete de etică.</p> <p>Metodele de colectare și de analiză, rezultatele și, dacă este cazul, detalii ale datelor colectate ar trebui să fie deschise controlului intern și extern, ori de câte ori este necesar și conform cerințelor autorităților competente.</p>			
	+/-	<p>UPB, ca instituție finanțată public, respectă regulile de transparență și supraveghere bugetară a finanțărilor publice.</p> <p>UPB publică pe pagina web informații privind bugetul și managementul financiar.</p> <p>Este necesară revizuirea procedurilor de sistem privind activitățile de cercetare, inovare, comercializare, pentru a se preciza/evidenția responsabilitățile cercetătorului privind eficiența cheltuielilor în raport cu realizările.</p> <p>Insuficienta conștientizare a personalului privind responsabilitatea socială.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Sistemul intern de asigurare a calității activităților educaționale, de cercetare și inovare prevede modul de interrelaționare a unor reglementări interne cu alte documente relevante pentru UPB.</p> <p>Direcția Financiar-Contabilă verifică conformitatea și corectitudinea cheltuielilor la fiecare etapă de implementare a proiectelor.</p> <p>Rapoartele privind implementarea proiectelor (atât la nivel de management, cât și tehnic) și raportul de audit intern sunt transmise către autoritățile finanțatoare la etapele precizate în proiect, iar la sfârșitul anului către DMACS.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● OG nr. 119/1999, republicată</li> <li>● Legea nr. 69/2010, republicată</li> <li>● OUG nr. 34/2017 privind gestionarea financiară a fondurilor externe</li> </ul>

			<p>nerambursabile aferente Mecanismului financiar Spațiul Economic European 2014-2021 și Mecanismului financiar norvegian 2014-2021.</p> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Codul de etică și deontologie profesională universitară</li> <li>● PS-06-DMACS-01 Gestiunea activităților de cercetare</li> <li>● PS-06-DMACS-03 Plata partenerilor la contractele de cercetare</li> <li>● PS-06-DMACS-04 Modul de înregistrare a rezultatelor din activitatea de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Actualizare sistem electronic de management proiecte/programe</li> <li>2) Sesiuni de instruire privind tematica responsabilității sociale</li> </ol>
<b>7. Bunele practici în sectorul de cercetare</b>			
<p>Cercetătorii vor adopta în orice moment practici de lucru în condiții de siguranță, în conformitate cu legislația națională, inclusiv pentru luarea măsurilor de precauție necesare pentru sănătate și siguranță și pentru recuperarea datelor în cazul pierderii acestora din diverse cauze. De asemenea, aceștia vor cunoaște prevederile legale naționale actuale privind protecția datelor și confidențialitatea și vor întreprinde măsurile necesare pentru a le îndeplini în orice moment.</p>			
	+/-	<p>În UPB se asigură condiții optime de muncă, cu contribuția decanilor și a șefilor de departamente, care beneficiază de sprijinul Biroului pentru Siguranță în Muncă și al Biroului pentru Exercițarea Activității de Control Intern.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Biroul pentru Exercițarea Activității de Control Intern (BCI) realizează:</p>

		<p>Departamentul IT din UPB este responsabil de protecția datelor personale ale angajaților.</p> <p>UPB este în curs de a pune la dispoziția cercetătorilor un sistem de backup pentru stocarea informațiilor/datelor de cercetare .</p> <p>La nivelul UPB este necesar să se elaboreze și să afișeze un ghid care să transpună prevederile cuprinse în <a href="#">Regulamentul general privind protecția datelor - GDPR</a>.</p>	<p>Registrul de gestionare a riscurilor la nivelul întregii universități, care include și activitatea de cercetare;</p> <p>Informare anuală privind desfășurarea procesului de gestionare a riscurilor.</p> <p>UPB asigură consultanță în domeniul IT și al protecției datelor personale.</p> <p>UPB este înregistrată ca operator de date cu caracter personal sub numărul 3291, în conformitate cu Legea 677/2001.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, actualizată prin Legea nr. 198/2018</li> <li>● HG nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006</li> <li>● Codul muncii actualizat 2019</li> <li>● Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, actualizată prin Legea nr. 64/2018, republicată</li> <li>● OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, actualizată</li> <li>● HG nr. 955/2010 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006</li> <li>● Regulamentul General privind Protecția Datelor (GDPR)</li> </ul>
--	--	--	--

			<p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● PO-14-BPMSSSU-01PS-14-BPMSS-06 Acordarea și utilizarea de către lucrătorii din UPB a echipamentului individual de protecție și a materialelor igienico-sanitare</li> <li>● PO-14-BPMSSSU-01 Organizarea activității de securitate și sănătate în muncă a UPB</li> <li>● PO-05-DIRU-17 Plan de securitate. Utilizarea resurselor informatice și de comunicații UPB</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Dezvoltarea și implementarea unui sistem de backup și stocare a informațiilor/datelor</li> <li>2) Elaborarea unei metodologii care să transpună prevederile cuprinse în Regulamentul general privind protecția datelor – GDPR</li> <li>3) Sesiunile de instruire privind condițiile de siguranță a muncii și de prevenire a riscurilor existente se vor înregistra și publica în catalogul privind activitățile de instruire oferite de UPB</li> <li>4) Dezvoltarea pe website-ul UPB a unei secțiuni dedicate procesului de cercetare - <i>step by step</i> care să includă și exemple de bune practici.</li> </ol>
<b>8. Difuzarea și exploatarea rezultatelor</b>			
<p>Toți cercetătorii ar trebui să se asigure, în conformitate cu aranjamentele contractuale, că rezultatele cercetării lor sunt diseminate și exploatate corespunzător (e.g. comunicate, transferate în alte contexte de cercetare sau, după caz, comercializate). Se așteaptă ca acei cercetători cu rezultate</p>			

profesionale remarcabile să preia inițiative pentru a se asigura că activitatea de cercetare are rezultate consistente și că rezultatele sunt fie exploatate în mod comercial, fie făcute accesibile publicului (sau ambele) ori de câte ori apare oportunitatea.

	+/-	<p>La UPB, diseminarea cunoștințelor reprezintă una din cele mai importante responsabilități a cadrelor didactice și a cercetătorilor. Această activitate este evaluată în cadrul exercițiului anual de evaluare a performanței individuale.</p> <p>UPB deține un post de televiziune (Sigma TV), are propria editură (POLI Press) și <a href="#">Buletinul Științific al UPB</a> care publică rezultatele curente de cercetare.</p> <p>UPB nu are un plan-cadru dedicat, care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării, cu o componentă pentru comercializare, pornind de la o idee până la tehnologii inovative.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Proiectele de cercetare implementate de cercetătorii din UPB diseminează rezultatele prin paginile web proprii sau prin alte canale de comunicare.</p> <p>UPB organizează manifestări științifice și educaționale și participă constant la evenimente științifice, tehnice, de invenție și inovare, naționale și internaționale.</p> <p>În cadrul unor proiecte POSDRU, doctoranzii și cercetătorii postdoctorat (aprox. 500) au participat la cursuri privind formarea și dezvoltarea abilităților necesare pentru activitatea de cercetare, în speță elaborarea și publicarea de lucrări științifice, exploatarea rezultatelor cercetării ș.a.</p> <p>Prin finanțări pentru dezvoltarea instituțională, (de ex. programul PubArt), UPB stimulează participarea cercetătorilor la diverse evenimente științifice (de ex., conferințe, ateliere de lucru etc.) și publicarea de articole științifice în regim Open Access (în 2019-2020 s-au finanțat aprox. 300 participări).</p> <p>SITT oferă sprijin tuturor cercetătorilor din UPB în procesul de valorificare a rezultatelor cercetării pe baza transferului de tehnologii inovative.</p>
--	-----	--	--

			<p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 319/2003, art. 24, lit. „i”</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● PO-06-DMACS-02 Regulament privind valorificarea rezultatelor obținute în urma activității de cercetare și dezvoltare tehnologică</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Elaborarea unui plan cadru și a unei proceduri pentru diseminarea și valorificarea rezultatelor cercetării</li> <li>2) Încurajarea constituirii de parteneriate pentru integrarea UPB în clustere de inovare și rețele tematice pentru eficientizarea valorificării rezultatelor de cercetare</li> <li>3) Acordarea de granturi cercetătorilor debutanți și studenților inventivi, pentru dezvoltarea de produse și servicii noi</li> <li>4) Constituirea unui spațiu dedicat pe site-ul UPB, în cadrul secțiunii <i>Cercetare</i>, privind diseminarea și valorificarea rezultatelor cercetării.</li> </ol>
<b>9. Angajamentul față de societate</b>			
<p>Cercetătorii ar trebui să se asigure că rezultatele activității de cercetare sunt diseminate către publicul larg, într-o manieră în care acestea să poată fi înțelese de către non-specialiști, contribuind astfel la ameliorarea înțelegerii publice a cunoașterii științifice. Interacțiunea directă cu publicul va ajuta cercetătorii să înțeleagă mai bine interesul public și prioritățile privind știința și tehnologia și, de asemenea, preocupările publicului în relație cu anumite subiecte.</p>			
	+/-	Strategia și Programul Managerial al Rectorului pentru perioada 2020-2024 prevăd obiective și acțiuni concrete pentru diseminarea și	<b>Practica curentă:</b> Direcția de Comercializare, cu serviciile de marketing, branding și televiziunea proprie

		<p>comunicarea activităților de cercetare, inovare, educație.</p> <p>A se vedea pct.8</p> <p>Nu există un catalog la nivelul UPB care să prezinte manifestările UPB/semestru/an, orientat pe topici de interes, publicat pe site-ul UPB și actualizat cu evenimente care apar în timp real.</p>	<p>Sigma, Serviciul de relații publice/Biroul de comunicare, Direcția de relații internaționale asigură popularizarea activităților și rezultatelor științifice de la nivelul UPB și al facultăților. Reprezentanții UPB participă la evenimente publice.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● OG 57/2002 art. 7</li> <li>● Legea nr. 319/2003, art. 24, lit. „i”</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Publicarea unui catalog cu manifestările din UPB/semestru/an, actualizat în timp real</li> <li>2) Dezvoltarea unui spațiu dedicat pe website-ul UPB , cu o interfață interactivă pentru sprijinul comercializării unui rezultat/idei.</li> </ol>
<b>10. Nediscriminarea</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor nu vor face discriminări pe criterii de sex, vârstă, etnie, naționalitate sau origine socială, religie sau convingeri religioase, limbă, handicap, opinie politică, condiție socială sau economică.</p>			
	++	<p>În acord cu cele prezentate la pct. 1, respectând valorile fundamentale precizate în Carta și Codul de etică și deontologie profesională universitară, la UPB nu se permite și nu se încurajează nicio formă de discriminare.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Sprijin pentru studenții cu handicap</p> <p>Grădiniță și Școală primară pentru copiii angajaților UPB</p> <p>Posibilitatea de a lucra part-time</p> <p>Criterii nediscriminatorii în procesul de selecție</p>



			<p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legea nr. 53/2003, capitolul II, art. 5, republicată</li> <li>• Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată</li> <li>• HG nr. 457/2011 privind aprobarea Metodologiei-cadru de concurs pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta UPB și Codul de etică și deontologie profesională universitară</li> <li>• <a href="#">Metodologia de ocupare a posturilor vacante didactice și de cercetare</a>: Art. 5, alin. (3).</li> </ul>
<b>11. Sistemele de evaluare</b>			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii ar trebui să introducă pentru toți cercetătorii, inclusiv pentru cercetătorii seniori, sisteme de evaluare a performanței profesionale. Procesul de evaluare se va realiza în mod regulat și transparent, fiind gestionat de un comitet independent (de preferință internațional, mai ales în cazul cercetătorilor aflați la nivelurile 3 și 4 ale carierei). Aceste proceduri de evaluare ar trebui să țină seama în mod corespunzător de gradul de inovare și de nivelul de creativitate a rezultatelor cercetării (e.g. publicații, brevete, managementul cercetării, activități didactice, activități de supraveghere și îndrumare, colaborări naționale și internaționale, prezența unor sarcini administrative, realizarea unor activități de conștientizare publică și desfășurarea unor mobilități de cercetare).</p>			
	+/-	<p>Conform legislației naționale (care prevede autonomia facultăților în politica de resurse umane), sistemul de evaluare a personalului didactic și de cercetare revine departamentului în principal și se centralizează apoi în raportul de evaluare al performanței la nivelul facultății. Sistemul de autoevaluare și evaluare individuală</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Sistemul intern de asigurare a calității activităților educaționale, de cercetare și inovare prevede modul de interrelaționare a unor reglementări interne cu alte documente relevante pentru UPB. <a href="#">Rapoartele anuale</a> de evaluare a performanței personalului elaborate</p>

		<p>nu detectează lipsa unor abilități și cunoștințe care ar trebui luate în considerare pentru dezvoltarea carierei profesional</p> <p>Pentru a raporta performanța individuală, cercetătorii din UPB completează anual de mai multe ori diverse formulare/rapoarte de evaluare, între care pot exista suprapuneri/redundanțe.</p> <p>Lipsa unui sistem computerizat care să genereze fișele de autoevaluare, alte rapoarte de evaluare individuală.</p>	<p>la nivelul facultăților sunt integrate de Serviciul de Asigurare a Calității în Raportul anual al calității la nivelul UPB.</p> <p>Sunt utilizate următoarele instrumente de autoevaluare și raportare a performanței:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fișa de autoevaluare, elaborată la nivelul UPB</li> <li>- fișa de verificare a îndeplinirii standardelor minimale aprobate prin OMENCS Nr. 6129/2016, corespunzătoare domeniului postului [comisiei CNATDCU corespunzătoare];</li> <li>- fișa individuală de raportare CNFIS</li> <li>- FIAP (fișa individuală a aptitudinilor profesionale)</li> </ul> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Codul muncii, art. 17, alin. (3), lit. e) și alin. (4)</li> <li>● Ordin nr. 6143/2011 privind aprobarea Metodologiei de evaluare anuală a activității personalului didactic și didactic auxiliar, actualizat</li> <li>● Legea Educației Naționale (LEN) nr. 1/2011, art. 213, pct. (12)</li> <li>● HG 789/2011 privind aprobarea Metodologiei de evaluare în scopul clasificării universităților și ierarhizării programelor de studii, art 3. și art 6, coroborat cu art. 193, alin. (4) din LEN nr. 1/2011.</li> </ul>
--	--	--	--

			<p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Decizii Rector privind condițiile de angajare</li> <li>● Carta Universității</li> <li>● PO-05-DIRU-27 Procedură internă de evaluare a performanțelor personalului</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Dezvoltare platformă online pentru completarea automată a formularelor de autoevaluare/ raportare și exportarea într-o bază de date pentru agregarea datelor și analizelor ulterioare necesare în procesul de asigurare și raportare a calității.</li> <li>2) Dezvoltare depozit UPB cu informații, rezultate și date de cercetare.</li> </ol>
<b>Recrutare și selecție</b>			
<b>12. Recrutarea</b>			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii se vor asigura că standardele de intrare și admitere pentru cercetători, în special pentru cei aflați la început de carieră, sunt specificate clar și ar trebui, de asemenea, să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau al cercetătorilor care se reîntorc la o carieră în cercetare (inclusiv cadrele didactice).</p> <p>Astfel, angajatorii / finanțatorii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vor furniza informații clare și transparente cu privire la întreg procesul de selecție, incluzând criteriile de selecție și calendarul procesului de selecție;</li> <li>- vor publica un anunț de angajare clar și concis care să cuprindă informații privitoare la competențele și responsabilitățile postului, condițiile de muncă, oportunitățile de formare și dezvoltare în carieră, politici privind egalitatea de gen ș.a.;</li> <li>- se vor asigura că nivelul de calificare și competențele solicitate corespund solicitărilor postului și nu reprezintă o barieră de acces (e.g. condiții restrictive sau solicitarea unor calificări irelevante);</li> <li>- vor menționa în mod explicit, în anunțul de angajare, elemente privitoare la grupurile minoritare;</li> <li>- vor asigura păstrarea la un nivel minimal a solicitărilor de natură administrativă (număr de copii ale documentelor, dovezi ale calificărilor ș.a);</li> </ul> <p>Este necesară elaborarea unui ghid intern care să stabilească în mod clar și explicit reguli și proceduri pentru recrutarea cercetătorilor aflați la toate nivelurile de carieră.</p>			

	+/-	<p>Ocuparea tuturor posturilor se realizează prin concurs public, aplicând reglementările interne UPB, elaborate în conformitate cu legislația națională care respectă principiile de transparență, nediscriminare, egalitate de șanse și standardele de calitate specifice nivelului postului.</p> <p>Urmare a legislației naționale (care prevede autonomia facultăților în politica de resurse umane), acțiunile de management la nivelul central al universității sunt limitate, dar sunt compensate parțial de acțiuni de management de natură metodologică.</p> <p>Direcția de resurse umane (DIRU) realizează activitățile administrative privind procesul de promovare, recrutare și selecție, dar nu și politici de HR.</p> <p>În cadrul proiectelor de cercetare derulate prin UPB procedurile de recrutare și selecție respectă cerințele precizate în ghidurile de finanțare.</p> <p>Este necesară revizuirea procedurilor și practicilor de recrutare, promovare, selecție pentru toate tipurile de poziții specifice posturilor din UPB, în acord cu cerințele OTM-R.</p> <p>Este necesară completarea unor atribuții administrative ale DIRU corespunzătoare unor cerințe <a href="#">OTM-R</a>.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Îndrumarea concurenților și supervizarea procesului de recrutare, selecție și promovare a cadrelor didactice și de cercetare este o atribuție a instituției cancelarului UPB.</p> <p>Procesul de recrutare și selecție a personalului din UPB este diferențiat în funcție de tipul postului și de poziția în ierarhia postului:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pentru personalul format din cadrele didactice (cu activitate obligatorie de cercetare în norma de bază didactică) și de cercetare angajat pe perioadă nedeterminată și pe perioadă determinată pentru posturi de asistenți doctoranzi</li> <li>● Pentru personalul didactic și de cercetare auxiliar și nedidactic (tehnicieni, laboranți) și alte categorii de personal care prestează activități auxiliare necesare pentru cercetare</li> <li>● Pentru doctoranzi și postdoctoranzi și alte posturi vacante pe proiecte</li> </ul> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LEN nr. 1/2011, art. 213</li> <li>● Legea nr. 319/2003</li> <li>● HG nr. 883/2018 privind modificarea și completarea Metodologiei-cadru de concurs pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior, aprobată prin HG nr. 457/2011.</li> </ul>
--	-----	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>● OMENCS nr. 6129/2016 privind aprobarea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare-dezvoltare, a calității de conducător de doctorat și a atestatului de abilitare</li> <li>● HG nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice</li> <li>● HG nr. 325/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea condițiilor de înființare a posturilor în afara organigramei și a criteriilor pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile</li> <li>● OG nr. 57/2002, art. 31, alin. (4)</li> <li>● LEN 1/2011, art. 285, alin. (7)</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Metodologia UPB privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante, aprobată prin hotărârea nr. 383/22.11.2018 a Senatului UPB</li> </ul>
--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>● PO-05-DIRU-28 Recrutarea, selecția, angajarea <i>personalului didactic auxiliar și nedidactic</i> - Procedură operațională</li> <li>● Regulament cadru privind desfășurarea concursurilor de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale didactice auxiliare și nedidactice, aprobat prin hotărârea Senatului UPB nr. 383/22.11.2018</li> <li>● Procedura de sistem PS-17-DFE-03 privind recrutarea și selecția personalului pe posturi în afara organigramei în proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile aprobată prin ordin de ministru (MEC) nr.4346/28.06.2019.</li> </ul> <p>Personalul care efectuează studii postuniversitare în cadrul UPB se poate încadra conform LEN nr. 1/2011, art.17,1 pe perioada efectuării studiilor, fără a avea statutul de salariat al UPB.</p> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Elaborarea strategiei OTM-R</li> <li>2) Actualizarea Metodologiei UPB privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante, pentru a răspunde cerințelor obligatorii OTM-R</li> <li>3) Completarea atribuțiilor administrative ale DIRU pentru implementarea cerințelor obligatorii <a href="#">OTM-R</a>.</li> </ol>
--	--	--	--

<b>13. Recrutarea (Codul)</b>			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii vor stabili proceduri de recrutare care să fie deschise, eficiente, transparente și comparabile la nivel internațional, respectiv adaptate tipului de post promovată. Anunțurile de angajare vor conține o descriere amplă a cunoștințelor și competențelor solicitate, fără o specializare excesivă care să-i descurajeze pe cei interesați. Angajatorii trebuie să includă o descriere a condițiilor de muncă și a drepturilor de care beneficiază, inclusiv a perspectivelor de dezvoltare a carierei. Angajatorii se vor asigura că intervalul dintre publicarea anunțului pentru postul vacant și termenul de depunere a dosarului de concurs este realist.</p>			
	-/+	<p>Cu toate că reglementările existente prevăd condiții de publicare care respectă transparența și deschiderea, acestea nu asigură și eficiența, deoarece nu sunt afișate în medii de publicare dedicate accesibile publicului interesat la nivel national și international. Este necesară asigurarea unei vizibilități crescute și pe site-ul UPB, a <a href="#">posturilor vacante pentru cadrele didactice și de cercetare</a>.</p> <p><a href="#">Euraxess</a> nu este utilizat.</p> <p>Anunțurile nu descriu condițiile de muncă și perspectivele de dezvoltare a carierei.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Conform cap.II, art. 1.4 din <i>Metodologia UPB privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante</i>, anunțurile se publică cel puțin prin următoarele modalități: (a) la loc vizibil, pe prima pagină a site-ului web al UPB; (b) pe un site web specializat, administrat de MEN; (c) în Monitorul Oficial al României, partea a III-a (posturi ocupate pe perioadă nedeterminată). UPB și MEN pot anunța concursurile prin orice mijloace suplimentare, inclusiv prin publicarea în mass media, în publicații științifice naționale și internaționale, pe site-uri web specializate în publicarea ofertelor de locuri de munca și altele asemenea.</p> <p>Pentru posturile vacante în cadrul anumitor proiecte derulate prin UPB, recrutarea se face și prin publicare pe site-urile de specialitate solicitate prin Ghidurile programelor /proiectelor (inclusiv Euraxess), unde sunt prezentate atât condițiile necesare ocupării pozițiilor scoase la concurs (de ex. obligatoriu titlul de doctor), cât și și alte condiții specifice proiectului.</p>

			<p><b>Legislație națională:</b></p> <p>v. pct. 12</p> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <p>v. pct. 12</p> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <p>v. pct. 12</p>
<b>14. Selecția (Codul)</b>			
<p>Comisiile de selecție ar trebui să reunească experți cu diferite competențe și expertiză, să existe un echilibru adecvat între femei și bărbați și, acolo unde este potrivit și fezabil, să includă reprezentanți din diferite sectoare (public și privat) și discipline de concurs, inclusiv din alte țări și să aibă expertiză relevantă în evaluarea candidaților. Ori de câte ori este posibil, ar trebui să se utilizeze o gamă largă de practici de selecție, cum ar fi evaluarea realizată de către experți externi, respectiv interviurile față în față. Membrii comisiilor de selecție ar trebui să beneficieze de instruire prealabilă.</p>			
	+/-	<p>Conform <i>Metodologiei UPB privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante</i> sunt asigurate cerințele privind constituirea comisiilor de selecție. Comisia apreciază dacă activitatea științifică ce a stat la baza îndeplinirii standardului minim pentru înscrierea la concurs are relevanță pentru specificul postului. Membrii comisiei elaborează referate pe baza cărora președintele comisiei întocmește raportul final de apreciere. Constituirea comisiilor de evaluare se realizează în baza unor criterii de merit și recunoaștere academică specificate în <i>Metdologia UPB privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante</i>, fără a exista condiția participării prealabile la un curs de formare a competențelor de evaluare.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Reglementările interne aplicate pentru ocuparea posturilor vacante au dipoziții diferențiate privind constituirea comisiilor și a practicilor utilizate pentru selecție, în funcție de specificul postului vacant, respectiv pentru selecția cadrelor didactice pentru ocuparea unui post didactic/de cercetare pe perioadă nederminată, pentru <i>selecția doctoranzilor și postdoctoranzilor pentru ocuparea unui post didactic/de cercetare pe perioadă determinată/nedeterminată</i>, pentru selecția personalul didactic și de cercetare auxiliar și nedidactic, pentru personalul administrativ</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <p>v. pct. 12</p>



			<b>Reglementări interne:</b> v. pct. 12  <b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b> v. pct. 12
<b>15. Transparența (Codul)</b>			
<p>Candidații trebuie să fie informați, înainte de derularea procesului de selecție, cu privire la procesul de recrutare și criteriile de selecție, numărul de posturi disponibile și perspectivele de dezvoltare a carierei. Candidații ar trebui, de asemenea, să fie informați, după finalizarea procesului de selecție, cu privire la punctele tari și punctele slabe ale aplicațiilor lor.</p> <p>În acord cu acest principiu, este recomandat ca anunțul de recrutare să fie concis, dar să facă trimitere către surse adiționale de informație, cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (1) organizație și compartiment;</li> <li>- (2) denumirea și specificațiile postului, data de începere a activității;</li> <li>- (3) profilul de carieră (R1-R4) cu competențele minim necesare și competențele care reprezintă un plus de expertiză;</li> <li>- (4) criteriile de selecție și relevanța acestora în procesul de selecție; vor fi menționate cunoștințele și experiența profesională solicitate pentru postul vacant;</li> <li>- (5) numărul de posturi scoase la concurs;</li> <li>- (6) condițiile de lucru, locul unde se va desfășura activitatea, tipul de contract, beneficiile oferite;</li> <li>- (7) oportunități de dezvoltare profesională și în carieră.</li> </ul>			
	+/-	Procedurile aplicate la nivelul UPB pentru recrutarea candidaților pentru posturile vacante scoase la concurs prevăd într-o măsură importantă recomandările privind informațiile necesare care ar trebui precizate în anunțul de concurs pentru a asigura principiul transparenței.  Nu sunt precizate în textul anunțului oportunitățile de dezvoltare profesională și de carieră pe care le poate oferi UPB.	<b>Practica curentă:</b> Orice anunț de recrutare precizează cerințele pe care trebuie să le îndeplinească aplicantul. După procesul de selecție, fiecare candidat este informat despre rezultatele selecției prin e-mail, telefon și pe site-ul UPB.  <b>Legislație națională:</b> v. pct. 12  <b>Reglementări interne:</b> v. pct. 12  <b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b> v. pct. 12

<b>16. Aprecierea meritului (Codul)</b>			
<p>Criteriile de selecție a cercetătorilor ar trebui să ia în considerare performanța anterioară și potențialul viitor de dezvoltare a acestora. Procesul de selecție va ține cont de întreaga experiență de lucru și de expertiza candidaților. Deși se va concentra pe potențialul general al cercetătorilor, creativitatea și nivelul de autonomie profesională / asumare a responsabilităților ar trebui, de asemenea, luate în considerare în procesul de selecție. Criteriile pe care ar trebui bazat procesul de selecție pot fi atât calitative, cât și cantitative, concentrându-se asupra celor mai variate tipuri de rezultate obținute de-a lungul carierei, nu numai asupra numărului de publicații științifice. În consecință, importanța indicatorilor bibliometrici ar trebui să fie corect echilibrată în ansamblul criteriilor de evaluare.</p> <p>Ponderele anumitor criterii va fi modificată în raport cu nivelul de carieră (R1-R4) la care se află postul vacant.</p> <p>Criteriile suplimentare de evaluare care pot fi utilizate în selecția cercetătorilor sunt: atragerea de fonduri, impactul social, portofoliul internațional (inclusiv mobilități), transfer de cunoaștere, schimburi de bune practici și experiență; managementul cercetării și al inovării; abilități organizaționale; activități de sensibilizare a publicului, performanța în cercetare, supervizare, predare, lucrul în echipă. Pentru candidații din medii industriale, ar trebui să se acorde o atenție deosebită brevetelor și invențiilor.</p>			
	+/-	<p>Stabilirea criteriilor de selecție a cadrelor didactice și cercetătorilor pentru posturile vacante scoase la concurs la UPB respectă legislația privind evaluarea și recunoașterea meritelor și performanțelor academice, în funcție de nivelul calificării academice a postului vacant. <i>Metodologia UPB privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante</i> prevede criterii diferențiate în raport cu nivelul postului vacant (R1-R4). Sunt utilizate criterii de evaluare cantitative în acord cu legislația la nivel național, precum și criterii calitative care vizează calitățile profesionale și personale ale candidatului.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p><i>Reglementările interne aplicate pentru ocuparea posturilor vacante</i> prevăd, pentru fiecare categorie a posturilor didactice/de cercetare în parte, condiții diferite de înscriere la concurs și criterii de evaluare diferențiate. Astfel, pe măsură ce se avansează în carieră, potențialii candidați trebuie să îndeplinească criterii care să reflecte dimensiunea calitativă a activității de cercetare, cum ar fi impactul producției științifice, fonduri atrase prin proiecte în care să dețină funcția de director/responsabil de proiect, rezultate obținute de natura valorificării în mediul socio-economic.</p> <p>UPB poate să stabilească propriile criterii, în cazul recrutării, complementare celor stabilite de legislația națională /finanțatorii proiectelor.</p>

			<p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● HG nr. 551/2007 pentru aprobarea Criteriilor și standardelor, precum și a Metodologiei de evaluare și atestare a capacității de a desfășura activități de cercetare-dezvoltare de către unități și instituții care au în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea și de acreditare a unităților componente ale sistemului de cercetare-dezvoltare de interes național</li> <li>● LEN nr. 1/2011.</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● v. pct. 12, 13 și 15</li> <li>● Metodologia UPB privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante.</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <p>v. pct. 12</p>
<b>17. Variațiile în cronologia CV-urilor (Codul)</b>			
<p>Acest principiu face referire la faptul că schimbările de carieră sau variațiile în ordinea cronologică a parcursului de carieră nu ar trebui penalizate, ci considerate ca fiind oportunități de dezvoltare a carierei. Candidaților ar trebui, prin urmare, să le fie permis să prezinte un CV care să includă dovezi ale activității profesionale, reflectând o gamă reprezentativă de realizări și calificări, adecvate postului vizat.</p>			
	+/+	<p>Variațiile din activitatea profesională a candidaților nu sunt penalizate, aceștia probând informațiile din CV cu documente justificative (contracte de muncă, adeverințe de vechime, decizii etc.)</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Dacă o persoană îndeplinește condițiile pentru a avansa pe o funcție, de la asistent la conferențiar, de exemplu, aceasta nu va fi îngădită legal în exercitarea acestui drept, dacă a avut variații în activitatea profesională.</p>

			<p><b>Legislație națională:</b> A se vedea pct. 12</p> <p><b>Reglementări interne:</b> A se vedea pct. 12</p> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b> A se vedea pct. 12</p>
<b>18. Recunoașterea experienței de mobilitate (Codul)</b>			
Orice experiență de mobilitate, de exemplu schimbarea domiciliului (într-o altă țară sau regiune) sau a locului de muncă, respectiv a disciplinei sau sectorului de activitate, față de domeniul de formare inițială, inclusiv o experiență de mobilitate virtuală / la distanță, ar trebui considerate ca o contribuție valoroasă la dezvoltarea profesională a unui cercetător.			
	+/-	<p>Strategia UPB și Programul Managerial al Rectorului (2020-2024) susțin mobilitățile ca obiectiv al dezvoltării carierei profesionale a cadrelor didactice și cercetătorilor, iar internaționalizarea ca direcție orizontală de orientare a misiunii UPB.</p> <p>Se înregistrează o utilizare limitată a publicării posturilor vacante în Euraxess.</p> <p>Deși există proceduri și inițiative privind accesul la mobilități, acestea nu sunt armonizate într-un cadru comun la nivelul UPB care să permită personalului să acceseze în sistem electronic oportunitățile de mobilitate.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>În cadrul evaluării individuale anuale, pe baza fișei de autoevaluare individuală, există criterii prin care se punctează activitățile de mobilitate.</p> <p>Cadrele didactice, cercetătorii și studenții utilizează toate facilitățile și finanțările interne și externe care susțin diverse programe/proiecte de mobilități:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ERASMUS+</li> <li>● Burse doctorale și post-doctorale pentru efectuarea de stagii de pregătire, inclusiv prin asigurarea accesului la infrastructuri /biblioteci/arhive/baze de date internaționale</li> <li>● Acorduri bilaterale</li> <li>● Proiecte finanțate din FSE</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Proiecte de mobilități H2020, SEE.</li> </ul> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 319/2003</li> <li>● LEN nr. 1/2011</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <p>Regulament mobilități la nivelul ARUT</p> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Strategia OTM-R</li> <li>2) Dezvoltare platformă electronică pentru mobilități</li> </ol>
<b>19. Recunoașterea calificărilor (Codul)</b>			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii vor face eforturi pentru a realiza un proces de evaluare obiectivă a calificărilor academice și profesionale, incluzând și calificările nonformale, mai ales în contextul mobilităților internaționale și profesionale. Aceștia (angajatorii) se vor informa pentru a dobândi o înțelegere deplină a normelor, procedurilor și standardelor care reglementează recunoașterea acestor calificări și, în consecință, vor analiza legislația, convențiile și normele naționale existente privind recunoașterea acestor calificări, prin toate mijloacele disponibile.</p>			
	+/-	<p>Conform celor precizate la pct.12, la nivel național există un cadru reglementat la nivel național pentru selecția și recrutarea personalului didactic/de cercetare permanent și pentru personalul auxiliar didactic și de cercetare și nedidactic. Acest cadru nu prevede recunoașterea unor calificări nonformale.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Pentru recrutarea personalului angajat pe perioadă determinată pe proiecte de cercetare, angajatorul aplică proceduri interne, specifice tipului de program/proiect, care introduc condiții și criterii de recrutare stabilite în ghidurile de finanțare a acelor proiecte/programe. Prin aceste contracte temporare/proiect sunt angajați cercetători, personal auxiliar necesar activităților de cercetare sau pentru activități de management specifice proiectului/programului</p>

			<p><b>Legislație națională :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LEN nr. 1/2011, art. 231,, 245, 285, 302, 303</li> <li>● Ordin nr. 6143/2011, actualizat</li> <li>● HG nr. 325/2018</li> <li>● Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România</li> <li>● Ordin 5921/2016 pentru aprobarea Metodologiei privind recunoașterea automată, de către instituțiile de învățământ superior, respectiv instituțiile organizatoare de studii universitare de doctorat din România, a calității de conducător de doctorat obținute în instituții de învățământ universitar acreditate din străinătate</li> <li>● Ordin 5922/2016 pentru aprobarea Metodologiei privind recunoașterea automată, de către instituțiile de învățământ superior, a funcțiilor didactice din învățământul universitar obținute în instituții de învățământ universitar acreditate din străinătate</li> <li>● Ordin 5923/2016 pentru aprobarea Metodologiei privind recunoașterea diplomei de doctor și a titlului de doctor în științe sau într-un domeniu profesional, obținute în străinătate</li> <li>● Ordin 6121/2016 privind aprobarea Metodologiei de recunoaștere a actelor de studii de nivel licență, master sau</li> </ul>
--	--	--	--

			<p>postuniversitar eliberate de instituții acreditate de învățământ superior din străinătate</p> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <p>PS-17-DFE-03 - Procedura de sistem privind recrutarea și selecția personalului pe posturi în afara organigramei, în cadrul proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile</p> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <p>A se vedea pct. 12</p>
<b>20. Vechimea (Codul)</b>			
<p>Nivelul de calificare și experiență solicitat va fi în acord cu solicitările postului și nu va constitui o barieră de acces. Recunoașterea și evaluarea calificărilor vor fi orientate către identificarea calificărilor profesionale dobândite de candidat, independent de circumstanțele sau reputația instituției unde acestea au fost dobândite. Deoarece calificările profesionale pot fi obținute într-un stadiu incipient al derulării unei anumite cariere, modelul dezvoltării profesionale pe tot parcursul vieții ar trebui, de asemenea, recunoscut.</p>			
	+/+	<p>UPB are o abordare flexibilă privind experiența și vârsta pentru accesul la un post.</p> <p>Nu există discriminări pe criteriul de vârstă. Personalul pensionat poate candida la concursurile de angajare, cu contracte pe perioadă determinată, cu respectarea prevederilor legale.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Vârsta de pensionare pentru cadrele didactice permanente este de 65 de ani, cu posibilitatea de a continua activitatea, dacă persoana respectivă îndeplinește criteriile prevăzute pe domeniul de competență (cf. criteriilor CNATDCU).</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 53/2003, republicată</li> <li>● LEN nr. 1/2011</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <p><a href="#">Metodologia pentru menținerea calității de titular în anul universitar 2018-2019 a cadrelor</a></p>

			<a href="#">didactice la împlinirea vârstei de 65 de ani,</a> Hotararea de Senat nr. 315/05.07.2018.
<b>21. Numirea postdoctorat (Codul)</b>			
Norme clare și reglementări explicite pentru recrutarea și selecția cercetătorilor la nivel postdoctoral, inclusiv durata maximă și obiectivele acestor stagii, ar trebui stabilite de către instituțiile care găzduiesc activitatea cercetătorilor post-doctorat. Aceste norme ar trebui să țină seama de timpul petrecut în stagiile postdoctorale anterioare (desfășurate în alte instituții) și să țină seama de faptul că statutul de cercetător postdoctoral ar trebui să fie tranzitoriu, scopul principal fiind acela de a oferi oportunități suplimentare de dezvoltare profesională pentru o carieră de cercetare ulterioară, pe termen lung.			
	+/+	<p>Postdoctoranzii, într-o accepțiune largă reprezintă categoria absolvenților de doctorat. Angajarea acestora la UPB, ca la orice altă Universitate din România, poate fi făcută pe baza unui contract de muncă pe perioadă determinată pe un proiect de cercetare. Dacă postdoctorandul aplică pentru un post didactic/cercetare va deveni cadru didactic al UPB (asistent, conferențiar etc.) sau cercetător și va beneficia de drepturile și obligațiile postului conform reglementărilor în vigoare.</p> <p>Din cauza finanțării din diferite surse (proiecte, programe, burse) nu există criterii unitare pentru selectarea personalului postdoctoral.</p> <p>Lipsesc condițiile pentru stabilirea duratei maxime de numire/activitate pe un asemenea post cu excepția celor stabilite prin programe/proiecte.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>În funcție de tipul contractului de muncă postdoctoranzii vor beneficia de prevederile reglementărilor în vigoare din UPB pentru personalul didactic și de cercetare permanent sau temporar.</p> <p>Prin programele de burse postdoctorale finanțate din FSE (programele POCU) 100 de postdoctoranzi beneficiază de instruire pentru dezvoltarea unor abilități de antreprenariat.</p> <p><b>Legislația națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LEN nr. 1/2011, art. 171, 172, 173</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Programele interne de granturi pentru cercetători tineri care au obținut titlul de doctor: GEX, ARUT</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dezvoltarea de programe de mobilități pentru cercetare - dezvoltare și inovare și/sau pentru alte abilități complementare dedicate tinerilor</li> </ul>



			cercetători cu titlul de doctor sau doctoranzi.
<b>Condițiile de muncă și securitate socială</b>			
<b>22. Recunoașterea profesiei</b>			
Toți cercetătorii care urmează o carieră în acest domeniu ar trebui să fie recunoscuți de către organizațiile angajatoare ca fiind profesioniști și să fie tratați în consecință. Ei reprezintă o parte esențială a resurselor umane ale organizației și o componentă cheie a strategiei instituțiilor de a dezvolta activități specifice și furniza rezultate ale cercetării la nivel mondial. Această recunoaștere trebuie să înceapă încă de la începutul carierei – nivel postuniversitar – și ar trebui să includă toate nivelele, indiferent de clasificarea realizată la nivel național (e.g. angajat, absolvent, masterand, doctorand, postdoctorand, funcționar public).			
	+/-	<p>Cercetarea este recunoscută ca obligatorie în norma didactică de bază la nivel național la nivelul sistemului de învățământ superior din România.</p> <p>UPB a fost clasificată ca universitate de cercetare avansată și educație prin evaluare națională instituțională. Cercetarea este recunoscută și finanțată suplimentar anual pe baza evaluării performanței de cercetare anuale de către CNFIS.</p> <p>La activitatea didactică și de cercetare obligatorie se adaugă și activități de management de proiect și de gestionare a infrastructurilor/echipamentelor de cercetare, ceea ce ar putea conduce la o creștere a eforturilor depuse de cei care performează activități de cercetare.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Activitățile de cercetare sunt incluse în norma didactică, în programele de masterat (33%) și în programele de doctorat (90%).</p> <p><b>Legislația națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LEN nr. 1/2011, art. 285, alin. (2)</li> <li>● Legea 319/2003, art. 3, alin. (1) și (2)</li> <li>● OG nr. 57/2002, art. 1, art. 7</li> <li>● v. pct. 11 privind sistemul de evaluare academică</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sistemul intern de asigurare a calității (activitatea de cercetare) și rapoartele anuale pe componenta de cercetare</li> <li>● v. pct. 11.</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <p>1) Creșterea numărului de cercetători prin atragerea de surse suplimentare de finanțare a cercetării (de ex. cercetare în beneficiul unităților economice, sau</p>

			atragera altor finanțări interne și externe).
<b>23. Mediul cercetării</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că se creează cel mai stimulativ mediu de cercetare care să ofere echipamente, facilități și oportunități adecvate, inclusiv pentru colaborarea la distanță în cadrul rețelelor de cercetare și să se asigure de faptul că sunt respectate reglementările naționale sau sectoriale privind sănătatea și siguranța în activitatea de cercetare. Finanțatorii ar trebui să se asigure că sunt furnizate resurse adecvate care să vină în sprijinul programului de lucru convenit.</p>			
	+/-	<p>Strategia UPB și Programul de management al rectorului 2020-2024 definesc cercetarea, inovarea, resursa umană ca obiective strategice, fiecare cu obiective specifice și acțiuni dedicate creării unui mediu stimulatив pentru activitatea de cercetare – dezvoltare și inovare.</p> <p>UPB dispune de infrastructuri de cercetare performante (centrele de cercetare CAMPUS și PRECIS), laboratoare, echipamente de ultimă generație și are în faza de implementare alte noi investiții pentru activitatea de cercetare.</p> <p>UPB asigură colaborarea la distanță în cadrul rețelelor de cercetare prin <a href="#">ROEDUNET</a> (rețeaua națională de cercetare și educație), membră GEANT.</p> <p>Este necesar să se elaboreze un cadru intern de dezvoltare a infrastructurilor de cercetare (<i>roadmap-ul</i> infrastructurilor de cercetare și inovare la nivelul UPB) care să prevadă măsuri și proceduri pentru asigurarea sustenabilității acestora pe termen mediu și lung și mecanisme de acces (intern și extern).</p> <p>Nu sunt reglementate condițiile de lucru la distanță pentru activitățile de CDI, inclusiv</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Fiecare angajat are un cont personal de e-mail, iar rețeaua intranet a UPB poate fi folosită la distanță.</p> <p>Universitatea este membru <a href="#">ANELIS+</a> și cofinanțează accesul la publicațiile științifice cu 90.000 Euro anual, având un număr de accesări de 38.000 din UPB și 175.000 din exterior (în 2018).</p> <p>Proiectele de cercetare finanțate din surse externe UPB sunt susținute de universitate din surse proprii până la rambursarea cheltuielilor de către finanțatori.</p> <p>UPB susține tinerii postdoctoranzi pentru a realiza activități de cercetare, prin granturi interne finanțate din fonduri proprii ( GEX 2016, 2017, GnaC 2018 în cadrul ARUT).</p> <p>La nivel național, cercetătorii au facilități fiscale pentru activitățile de CD realizate în cadrul proiectelor.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordin MFP-MCI nr. 2326/2855/2017 privind stabilirea procedurii de acordare a</li> </ul>

		<p>pentru doctoranzii și cercetătorii cu normă parțială de lucru (contracte de muncă cu durată determinată), bazate pe facilitățile de internet existente, eventual prin extinderea utilizării la distanță a intranetului UPB.</p>	<p>facilității fiscale prevăzută la art. 60, pct. 3 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 319/2006</li> <li>● Legea nr. 53/2003, Titlul V, Sănătatea și securitatea în muncă</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Reglementări interne privind sănătatea și securitatea muncii (a se vedea pct. 7)</li> <li>● Contractul colectiv de muncă la nivelul UPB (în vigoare în 2019)</li> <li>● Contractele individuale de muncă încheiate cu fiecare salariat în parte</li> <li>● Ordinul nr. 5387/2016 privind Metodologia de acreditare și evaluare periodică a furnizorilor de formare continuă și a programelor de formare oferite de aceștia, aprobată prin Ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 5.564/2011, capitolul VI</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Dezvoltare roadmap infrastructuri de cercetare UPB, inclusiv proceduri pentru actualizare și sustenabilitate și mecanisme de acces</li> <li>2) Elaborare și implementare reglementări interne privind condițiile de lucru la distanță și dezvoltarea capacității informaționale instituționale de lucru la distanță.</li> </ol>
--	--	--	---

24. Condițiile de lucru			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că ansamblul condițiilor de muncă pentru cercetători, inclusiv pentru cei cu dizabilități, oferă flexibilitatea considerată esențială pentru cercetarea de performanță, în conformitate cu legislația națională existentă și cu acordurile naționale sau sectoriale, vizând contractul colectiv de muncă în domeniul cercetării. Acestea ar trebui să vizeze asigurarea condițiilor de muncă care să permită cercetătorilor, atât de sex feminin, cât și a celor de sex masculin, să îmbine familia și munca, copiii și cariera. Angajatorii ar trebui să ia în considerare prelungirea perioadei de "debut în carieră" pentru cei care sunt părinți sau care au avut o pauză, inclusiv concedii de creștere a copiilor, sau care au avut un parcurs atipic, deoarece astfel de situații atrag și riscul renunțării la cariera în cercetare. Astfel, o atenție deosebită ar trebui acordată, printre altele, orelor flexibile de lucru, programului cu timp parțial de muncă (part-time), lucrului de acasă (tele-working) și anului sabatic, precum și dispozițiilor financiare și administrative care reglementează aceste aranjamente.</p>			
	+/-	<p>Programul de lucru al salariaților din UPB este stabilit prin Regulamentul intern publicat pe site-ul UPB cap.i II. <i>Organizarea timpului de lucru</i></p> <p>În UPB se aprobă cererile pentru acordarea unui an sabatic sau pentru prestarea muncii la domiciliu, de către conducerea Facultății/UPB - prin decizie a CA.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Angajații UPB au următoarele facilități:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● grădiniță și școală primară pentru copiii personalului din UPB;</li> <li>● part-time poziții;</li> <li>● vouchere de vacanță;</li> <li>● acces la baze de date de cercetare (ANELIS);</li> <li>● facilități bancare prin contractele UPB cu băncile;</li> <li>● platforma Moodle considerată și ca posibilitate de lucru la distanță;</li> <li>● cazare pentru cercetători în locațiile de rezidență UPB;</li> <li>● contractele cu Microsoft ale UPB dau dreptul personalului UPB să instaleze 5 instanțe de Office și 5 de Windows (valabil și pentru studenți, prin adresa de e-mail oferită de UPB).</li> </ul> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LEN nr.1/2011, art. 287 și art. 288, alin. (5)</li> <li>● Codul muncii, art. 108, 109 și 110</li> </ul>

			<p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">Regulamentul intern al UPB</a></li> <li>● Contractul colectiv de muncă la nivelul UPB</li> <li>● Contractele individuale de muncă încheiate cu fiecare salariat în parte</li> </ul> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <p>1) Elaborarea și implementarea unor reglementări interne privind condițiile de lucru la distanță/dezvoltarea capacității de lucru la distanță și prestarea muncii la domiciliu.</p>
<b>25. Stabilitatea și continuitatea de angajare</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că performanțele cercetătorilor nu sunt subminate de instabilitatea contractelor de muncă și, prin urmare, ar trebui să se angajeze, pe cât posibil, pentru a îmbunătăți stabilitatea condițiilor de angajare a cercetătorilor, punând astfel în aplicare și permanentizând principiile și termenii stabiliți în Directiva UE privind munca/contractele pe durată determinată (1999). Astfel, angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să prevină ca angajații pe durată determinată să fie tratați diferit față de angajații permanenți aflați pe poziții similare și să prevină abuzul prin care se recurge la utilizarea succesivă a contractelor cu durată determinată. De asemenea, este necesară îmbunătățirea accesului la instruire a angajaților cu contracte de durată determinată și este necesar să se asigure că aceștia sunt la curent cu anunțurile privind existența posturilor permanente.</p>			
	+/+	<p>Conform legislației naționale în vigoare, în cadrul UPB este asigurată stabilitatea și continuitatea de angajare pentru cadrele didactice și cercetători.</p> <p>În cadrul UPB există o flexibilitate în ceea ce privește posibilitățile de angajare a cadrelor didactice/cercetătorilor pe proiecte de cercetare, ceea ce stimulează participarea în proiectele de cercetare.</p> <p>Datorită legislației naționale curente (autonomia facultăților în politica de resurse</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Personalul didactic care ocupă funcțiile de profesor/conferențiar este angajat pe perioadă nedeterminată (100% din totalul funcțiilor). Personalul didactic care ocupă funcțiile de șef de lucrări / lector angajat pe perioadă nedeterminată reprezintă 98% din totalul funcțiilor.</p> <p>Personalul didactic care ocupă funcțiile de asistent, angajat pe perioadă determinată,</p>

		<p>umane), flexibilitatea programului de lucru este aprobată la nivelul facultății.</p>	<p>reprezintă 62% din totalul funcțiilor de asistent.</p> <p>Contractele pentru personalul didactic auxiliar (cercetători care nu sunt cadre didactice, tehnicieni pentru cercetare) pe perioadă nedeterminată sunt similare cu contractele personalului angajat în instituțiile publice și cu cele ale personalului administrativ.</p> <p>Contractele încheiate pe proiectele de cercetare pentru personalul UPB cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată se limitează la de 80 h/lună.</p> <p>Candidații care au absolvit masterul pot să obțină un post academic pe perioadă determinată (asistent) dacă au fost admiși la doctorat (cu bursă sau cu susținere proprie) și pot să acceadă la un post de asistent permanent (prin concurs) dacă au obținut doctoratul.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Codul muncii, art. 86, alin. (1)</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Decizie internă a rectorului nr. 506/03.11.2016 referitoare la numărul de ore/zi care se pot pontă pe proiecte.</li> </ul> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <p>1) v. pct. 24. (Pentru personalul care realizează activități de cercetare pe</p>
--	--	---	---

			contracte încheiate pe proiect, din /sau din afara universității, se va asigura un program flexibil de lucru și posibilitatea de lucru la distanță).
<b>26. Finanțarea și salariile</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că cercetătorii beneficiază de condiții corecte și atractive de finanțare și/sau de salarii, respectând prevederi adecvate și echitabile privind securitatea socială (inclusiv beneficii în caz de boală sau pentru cercetătorii care sunt părinți, drepturile la pensie și beneficiile de șomaj) în acord cu legislația națională și cu cea sectorială, vizând contractul colectiv de muncă în domeniul cercetării. Acest principiu se referă la toți cercetătorii, indiferent de stadiul carierei, inclusiv la cercetătorii aflați la debutul carierei, proporțional cu statutul lor juridic, cu performanța și cu nivelul de calificare și/sau cu responsabilitățile acestora.</p>			
	+/+	<p>UPB stabilește condițiile de salarizare și finanțare prin contractul colectiv de muncă la nivelul universității.</p> <p>Contractele individuale de muncă sunt încheiate cu fiecare salariat în parte pe funcția postului ocupat.</p> <p>Contractele de muncă încheiate pe proiecte, finanțate din surse externe UPB sau din surse proprii, respectă reglementările stabilite la nivel de program/proiect și normele interne ale UPB.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Pe baza evaluărilor individuale anuale ale personalului didactic se fac diferențieri în normele didactice de încadrare.</p> <p>Se acordă stimulente personalului UPB prin gradație de merit. Gradația de merit se stabilește la nivel de facultate (pe bază de concurs de dosare), iar numărul gradațiilor de merit pentru fiecare facultate se stabilește la nivel de universitate.</p> <p>Se acordă sporuri pentru condiții periculoase și condiții grele de muncă (laboratoare).</p> <p>Se acordă spor de doctorat.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LEN nr. 1/2011, art. 303, și art. 311, coroborat cu art. 5 din Anexa I, Capitolul I, lit. B din Legea nr. 153/2017</li> <li>● HG nr. 34/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de</li> </ul>

			personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru personalul din familia ocupațională de funcții bugetare „Învățământ”.
<b>27. Echilibrul între sexe</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să vizeze un echilibru între numărul femeilor și cel al bărbaților angajați, de care să se țină cont pentru întregul personal, inclusiv pentru personalul de conducere. Acest lucru ar trebui realizat pe baza unei politici de egalitate a șanselor în procesul de recrutare și în diferitele etape ale derulării carierei, fără însă ca aceasta să aibă prioritate față de criteriile legate de calitate și de competență. Pentru a asigura tratamentul egal, inclusiv comisiile de selecție și de evaluare ar trebui să asigure un echilibru adecvat între numărul femeilor și cel al bărbaților selectați. Și din perspectiva acestui principiu, angajatorii/finanțatorii ar trebui să permită atât femeilor, cât și bărbaților să îmbine viața de familie cu munca, copiii și cariera. Fiecare instituție ar trebui să se asigure că discriminarea pe bază de gen poate fi identificată și soluționată, fără a afecta cariera persoanei în cauză.</p>			
	+/+	<p>La nivelul UPB și la nivelul comunității de cercetare din România există un echilibru între numărul bărbaților și cel al femeilor.</p> <p>Pozițiile de conducere din structura organizatorică la nivelul universității și al facultăților sunt predominant ocupate de bărbați, dar după ultimele alegeri (2020) situația s-a îmbunătățit. A crescut cu 30% numărul posturilor de conducere ocupate de femei. Oportunitățile de acces la orice post de conducere sunt nediscriminatorii.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Pentru doctoranzi și postdoctoranzi, UPB a implementat 15 proiecte, finanțate din FSE (2007-2014), având ca scop dezvoltarea abilităților și atitudinilor față de cercetare. Beneficiarii au participat la cursuri de etică în cercetare, egalitate de șanse, drepturi de proprietate intelectuală.</p> <p>Inițiative de stimulare financiară, din fondurile proprii UPB , cu ocazia zilei femeii (8 martie) și alte stimulente prilejuite de evenimente dedicate femeii.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 202/2002 , republicată</li> <li>● Legea nr. 53/2003, capitolul II, art 5</li> <li>● Constituția României, art. 16, alin. (1)</li> </ul>



			<p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Metodologia de concurs prevede la art, 5, alin (3): nu se aplica prevederi discriminatorii privind candidații în funcție de sex, origine etnică sau socială, cetățenie, religie ori credință, dizabilități, opinii politice, condiție socială sau economică.</li> <li>● Contractul colectiv de muncă la nivelul UPB, art. 26 prevede zile nelucrătoare (cu recuperare): 8 martie pentru femei și 19 noiembrie pentru bărbați.</li> </ul>
<b>28. Dezvoltarea carierei</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să elaboreze, de preferință în cadrul managementului resurselor umane, o strategie specifică de dezvoltare a carierei pentru cercetători în toate etapele carierei, indiferent de situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii cu contracte pe durată determinată. Aceasta ar trebui să includă disponibilitatea mentorilor care oferă sprijin și îndrumare pentru dezvoltarea personală și profesională a cercetătorilor, motivându-i astfel și contribuind la reducerea nesiguranței privind viitorul lor profesional. Toți cercetătorii ar trebui să fie familiarizați cu existența unor astfel de dispoziții și prevederi.</p> <p>Angajatorii trebuie să se asigure că managerii responsabili cu cercetarea asigură un mediu de lucru eficient pentru perfecționarea și dezvoltarea carierei cercetătorilor și îi încurajează să desfășoare activități specifice formării profesionale continue. Angajatorii și finanțatorii trebuie să ia în considerare îmbunătățirea competențelor care trebuie dezvoltate în fiecare etapă a carierei cercetătorilor și trebuie să îi încurajeze pe aceștia să le dobândească și să le pună în practică. De exemplu, cercetătorii vor avea posibilitatea să administreze parțial bugetul unui proiect, sau să aibă rolul de mentor pentru alți cercetători sau studenți.</p>			
	-/+	<p>În acord cu cadrul instituțional creat prin strategia de cercetare, UPB organizează în mod constant, prin compartimente și centre dedicate, cursuri și activități de formare și dezvoltare a carierei didactice și de cercetare.</p> <p>Metodologia și regulamentul de funcționare a școlilor doctorale prevăd obligativitate constituirii unei comisii de îndrumare pentru</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>UPB a implementat proiecte finanțate prin fonduri structurale pentru dezvoltarea competențelor didactice, pentru susținerea de abordări inovative în educația superioară și stimularea atitudinilor și abilităților antreprenoriale, respectiv pentru creșterea</p>

		<p>doctoranzi, complementare activității de supervizare a conducătorului de doctorat.</p> <p>Deși pot fi identificate exemple de bune practici la nivelul școlilor doctorale și departamentelor, UPB nu a elaborat o politică de dezvoltare a carierei academice în raport cu nivelul de carieră, care să aibă o abordare strategică a activităților de mentorat și supervizare.</p>	<p>capacității științifice a echipelor de cercetare prin colaborări internaționale.</p> <p>UPB are în derulare programe interne de stimulare a carierei tinerilor cercetători (GEX2016, GEX2017, GNAC2018, PubArt, VizStar).</p> <p>Pentru ocuparea unui post didactic și de cercetare sau pentru avansarea în carieră, fiecare candidat elaborează un plan de carieră. Acesta este evaluat de către comisia de evaluare și devine efectiv după ocuparea postului.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ordinul nr. 3850/2017 pentru aprobarea Metodologiei-cadru de organizare a programelor de formare psihopedagogică în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate în vederea certificării competențelor pentru profesia didactică</li> <li>● LEN nr. 1/2011, art. 333 și 334</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Metodologia de concurs din UPB</li> <li>● <a href="#">Regulamentul pentru organizarea și desfășurarea Studiilor Universitare de Doctorat</a>, aprobat prin Hotărârea Senatului nr. 391/13.12.2018</li> </ul> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) elaborarea unei politici comprehensive de dezvoltare a carierei academice</li> </ol>
--	--	--	---

			<p>2) publicarea și actualizarea unui catalog de cursuri accesibil online</p> <p>3) crearea unei structuri administrative dedicate managementului multidimensional al carierei academice</p>
<b>29. Punerea în valoare a mobilității</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, intersectoriale, interdisciplinare și transdisciplinare, virtuale (colaborare la distanță prin rețele electronice), precum și mobilitatea între sectorul public și cel privat, ca mijloc important de îmbunătățire a cunoștințelor științifice și a dezvoltării profesionale în orice etapă a carierei în care se află cercetătorul. În consecință, angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să construiască astfel de opțiuni în strategia specifică de dezvoltare a carierei în cercetare, să valorifice pe deplin și să recunoască orice experiență de mobilitate în cadrul sistemului de progres/evaluare a carierei. Acest lucru necesită, de asemenea, punerea în aplicare a instrumentelor administrative necesare pentru a permite <b>portabilitatea atât a granturilor, cât și a prevederilor privind securitatea socială, în conformitate cu legislația națională.</b></p>			
	+/-	<p>UPB promovează programe și proiecte pentru a încuraja și susține mobilitățile internaționale ale cercetătorilor și cadrelor didactice. Pentru a gestiona această activitate, la nivelul universității funcționează compartimente dedicate, Serviciul de mobilități și acorduri de cooperare, respectiv Biroul Erasmus.</p> <p>Deși mobilitățile ERASMUS+ înregistrează o rată anuală de creștere de aproximativ 4-5%, numărul de mobilități <i>outgoing</i> realizate de către cadrele didactice și cercetătorii UPB (mai ales la nivelurile superioare de carieră) rămâne încă redus.</p> <p>Cele mai multe dintre mobilitățile efectuate de către cadrele didactice și cercetătorii din UPB vizează deplasările la conferințe și evenimente științifice, mobilitățile de lungă durată</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>UPB participă la programul ERASMUS+.</p> <p>UPB participă la programul EEA Grants, care susține schimburile de cadre didactice și studenți între România, Norvegia, Islanda și Liechtenstein.</p> <p>Programul VizStar al UPB susține cercetătorii postdoctoranzi pentru a desfășura mobilități de maximum 3 luni la o instituție gazdă a unui director de grant ERC.</p> <p>UPB a implementat proiecte în cadrul Fondului de Dezvoltare Instituțională (FDI) în care au fost susținute mobilități la evenimente științifice, vizite de studiu și schimburi de cercetători și cadre didactice.</p>

		<p>(minimum 10 zile) fiind efectuate de un număr mai mic de cadre didactice și cercetători UPB.</p> <p>Pentru mobilitățile mai lungi de 30 de zile, UPB asigură 25% din salariu pentru persoana care efectuează deplasarea, fără a asigura plata persoanei care înlocuiește cercetătorul sau cadrul didactic aflat în mobilitate.</p>	<p>Prin DRI - SMAC, UPB încheie acorduri de colaborare bilaterală care susțin și schimburile de cadre didactice și cercetători.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LEN nr. 1/2011</li> <li>● Legea nr. 319/2003, cap. VI</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Decizia 153/24.03.2011 prin care doctoranzii care efectuează un stagiu pe o perioadă mai mare de 3 luni beneficiază de bursa doctorală la care se adaugă 25% din salariu</li> <li>● Procedura operațională privind acordurile Inter-instituționale ERASMUS PO-08-DRI-17</li> <li>● Procedura operațională privind acordarea de mobilități ERASMUS+ personalului UPB pentru predare/formare PO-08-DRI-16</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) actualizarea regulamentului intern privind mobilitățile personalului academic</li> <li>2) dezvoltarea unui program intern de mobilități care să valorifice prezența UPB în rețele și asociații internaționale.</li> </ol>
<b>30. Accesul la serviciile de orientare a carierei</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure de faptul că atât serviciile de consiliere în carieră, <b>cât și asistența privind plasarea forței de muncă, fie în instituțiile în cauză</b>, fie prin colaborare cu alte structuri organizaționale, sunt oferite cercetătorilor în toate etapele carierei, indiferent de situația lor contractuală.</p>			

	-/+	<p>UPB, prin instituția Cancelarului, oferă consiliere pentru avansarea în carieră și pentru pregătirea dosarului de concurs.</p> <p>La nivelul universității, precum și la nivelul facultăților, se organizează cel puțin bianual târguri de carieră și workshopuri informative care se adresează și doctoranzilor.</p> <p>Deși pot fi identificate exemple de bune practici la nivelul școlilor doctorale și departamentelor, UPB nu a elaborat o politică de dezvoltare a carierei academice în care să fie menționat un parcurs de formare personalizat în raport cu nivelul de carieră și care să propună o abordare strategică a activităților de mentorat și supervizare.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Pentru ocuparea unui post didactic și de cercetare sau pentru avansarea în carieră, fiecare candidat elaborează un plan de carieră.</p> <p>Performanța în activitatea didactică și de cercetare este evaluată anual, iar directorii de departamente pot oferi feedback pentru ameliorarea rezultatelor.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● OMENCS nr. 6129/2016</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Contracte cu agenții economici ale Agenției UPB de plasare a forței de muncă POLJobs, în vederea recrutării și selecției pentru companiile de pe piața muncii</li> <li>● Agenția oferă servicii gratuite pentru studenții și absolvenții UPB și se adresează exclusiv acestora.</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) elaborarea unei politici comprehensive de dezvoltare a carierei academice</li> <li>2) crearea unei structuri administrative dedicate managementului multidimensional al carierei academice</li> <li>3) elaborarea unei strategii de mentorat și supervizare în carieră care să consolideze poziția mentorilor și să creeze un cadru organizat de realizare a acestor tipuri de activități.</li> </ol>
--	-----	--	---

<b>31. Drepturile de proprietate intelectuală</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că cercetătorii aflați în oricare dintre etapele carierei beneficiază de avantajele exploatării (dacă există) rezultatelor cercetărilor prin mijloace de protecție juridică / legală și, în special, prin protecția corespunzătoare a drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv a drepturilor de autor. Politicile și practicile ar trebui să precizeze ce drepturi aparțin cercetătorilor și/sau, după caz, angajatorilor sau altor părți interesate, inclusiv organizațiilor comerciale sau industriale externe, după cum poate fi prevăzut în cadrul acordurilor specifice de colaborare sau al altor tipuri de acorduri, încheiate între părți.</p>			
	+/-	<p>UPB susține financiar protecția drepturilor de proprietate intelectuală, dacă este cazul sau se estimează un potențial de valorificare economică, inclusiv prin furnizarea de asistență de specialitate, cu resurse interne sau cu experți din afara UPB, pentru acțiuni precum depunerea de cereri de brevet, înregistrare copyright etc.</p> <p>Nu există un mecanism de recompensare financiară a cercetătorilor inventatori, dar le este recunoscută activitatea în cadrul rapoartelor de activitate anuale și este susținută participarea lor la evenimente de invenție, organizate în țară sau în străinătate.</p> <p>Nu există la nivelul UPB o politică coerentă privind protecția și valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>SITT oferă consultanță privind protecția proprietății intelectuale pentru personalul academic și de cercetare din UPB.</p> <p>SITT oferă sprijin pentru colaborarea cu mediul socio-economic și susține ofertarea de noi tehnologii, bazate pe rezultatele din cercetare, la nivel regional, național și internațional.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 64/1991, art. 31</li> <li>● Legea nr. 84/1998, republicată, art. 1 și art.36</li> <li>● Legea nr. 8/1996, republicată, art. 13 , art. 181 și art. 190</li> <li>● Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● PO-06-DMACS-02 Regulament privind valorificarea rezultatelor obținute în urma activității de cercetare și dezvoltare tehnologică</li> </ul>

			<p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Elaborarea unei politici privind protecția și valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală, însoțită de proceduri adecvate de implementare</li> <li>2) Training cu cercetătorii debutanți, în domeniul protecției și valorificării drepturilor de proprietate intelectuală, în sistemul “formare de formatori” la nivelul departamentelor</li> <li>3) Constituirea unui spațiu dedicat pe site-ul UPB privind protecția și valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală.</li> </ol>
<b>32. Coautoratul</b>			
<p>În cadrul procesului de evaluare, coautoratul ar trebui să fie privit pozitiv de către instituții, ca dovadă a unei abordări stimulative a cercetării. Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui, prin urmare, să elaboreze strategii, practici și proceduri pentru a oferi cercetătorilor, inclusiv celor aflați la începutul carierei, condițiile cadru necesare pentru ca aceștia să poată beneficia de dreptul de a fi recunoscuți și listați și/sau citați, în contextul contribuțiilor lor efective, ca și co-autori ai lucrărilor științifice, brevetelor etc., sau să-și publice propriile rezultate ale cercetării în mod independent față de opțiunile îndrumătorilor lor.</p>			
	-/+	<p>Principiul de bază trebuie să fie următorul: contribuțiile la elaborarea de publicații și brevete trebuie recunoscute și împărțite între coautori, în funcție de practicile internaționale recunoscute (<a href="http://www.icmje.org/">http://www.icmje.org/</a>), indiferent de gradul lor științific, perioada de angajare sau ordinea autorilor, inclusiv pentru studenți, mai ales doctoranzi.</p> <p>Nu există o procedură de coautorat la nivelul UPB, care să precizeze modalitatea de stabilire a contribuției efective a fiecărui participant la obținerea unui rezultat de cercetare și a</p>	<p><b>Practica curentă:</b>În UPB, cercetătorii sunt recunoscuți ca autori independenți și coautori în conformitate cu practica internațională în domeniu.</p> <p>Contribuțiile studenților / doctoranzilor sunt recunoscute în ceea ce privește drepturile lor ca inventatori într-un brevet.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legea nr. 8/1996, republicată , art. 12 și 13</li> </ul>

		contribuției efective ca și coautor al unei lucrări științifice, pentru ca fiecare să poată beneficia de dreptul de a fi recunoscut și/sau menționat și citat, pe măsura contribuției sale efective, stabilită în mod corect.	<b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Elaborarea unei proceduri de coautorat la nivelul UPB</li> <li>2) Training în domeniul aplicării unei proceduri de coautorat la nivelul UPB</li> <li>3) A se vedea pct.32 3)</li> </ol>
<b>33. Instruirea</b>			
<p>Procesul didactic este un mijloc esențial pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor și, prin urmare, trebuie considerat ca o opțiune importantă în parcursul carierei cercetătorilor. Cu toate acestea, responsabilitățile didactice nu trebuie să fie excesive și nu ar trebui să împiedice cercetătorii, în special pe cei aflați la începutul carierei, să își desfășoare activitățile de cercetare. Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că atribuțiile didactice sunt remunerate adecvat și luate în considerare în evaluare/sistemele de evaluare și că timpul dedicat de personalul senior pentru formarea cercetătorilor aflați la început de carieră ar trebui să fie considerat parte a angajamentului lor didactic. Ca parte a dezvoltării profesionale a cercetătorilor, este necesară instruirea adecvată pentru activitățile de predare și coaching / îndrumare.</p>			
	-/+	<p>UPB are o preocupare constantă pentru dezvoltarea competențelor didactice ale personalului academic. Prin Departamentul de Formare pentru Cariera Didactică și Științe Socio-Umane, este asigurată pregătirea pedagogică inițială și obligatorie a cadrelor didactice aflate la primele niveluri de carieră (doctoranzi, postdoctoranzi, asistenți și lectori).</p> <p>Norma de bază a fiecărei persoane care desfășoară activități didactice include și activități de cercetare: 344h/an universitar pentru lectori, conferențieri și profesori universitari, respectiv 172 h/an pentru asistenți.</p> <p>Deși UPB derulează programe de formare continuă pentru dezvoltarea competențelor pedagogice, acestea nu sunt parte a unei</p>	<b>Practica curentă:</b> <p>UPB a dezvoltat un instrument pentru identificarea și normarea diferențiată (în raport cu natura postului) a tipurilor de activități ale personalului academic: fișa individuală anuală a postului, care include activități didactice, activități complementare, activități de cercetare și pentru comunitatea academică.</p> <p>UPB oferă cursuri de formare inițială pentru cariera didactică organizate pe două niveluri (inițial și de aprofundare), pe parcursul a două semestre.</p> <p>Activitatea didactică este evaluată anual prin criterii incluse în instrumentele elaborate la</p>



		<p>strategii de formare și dezvoltare care să adreseze tot personalul academic.</p> <p>Participarea la activități de formare continuă pentru dezvoltarea abilităților pedagogice este decisă în mod individual, nefiind parte a unei strategii de formare aplicabile unitar la nivelul universității.</p>	<p>nivel instituțional (fișa de autoevaluare) și național (anexa 3 CNADTCU).</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ordin MECS. nr. 3121/2015 privind organizarea și desfășurarea procesului de obținere a atestatului de abilitare</li> <li>● LEN nr. 1/2011</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sistemul intern de asigurare a calității educației cercetării și activităților specifice stabilește interrelaționări între categoriile de activități de bază (educație și cercetare) la nivelul compartimentelor /departamentelor /facultăților, cât și între alte documente valabile la nivelul UPB.</li> <li>● Metodologia UPB privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante</li> <li>● <a href="#">Metodologia de organizare a programelor de formare psihopedagogică în vederea certificării competențelor pentru profesia didactică în UPB.</a></li> </ul> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) elaborarea unei politici comprehensive de dezvoltare a carierei academice</li> <li>2) dezvoltarea unor programe de formare și pachete de cursuri specifice fiecărui nivel de carieră</li> <li>3) publicarea și actualizarea unui catalog de cursuri accesibil online</li> </ol>
--	--	---	---

			<p>4) crearea unei structuri administrative dedicate managementului multidimensional al carierei academice</p> <p>5) elaborarea unei strategii de mentorat și supervizare în carieră care să consolideze poziția mentorilor.</p>
<b>34. Plângerile și recursurile</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să stabilească, în conformitate cu normele și reglementările naționale, proceduri adecvate, eventual sub forma unei persoane imparțiale (de tipul <i>Ombudsman</i>) sau a unei Comisii de etică în cercetare, care să se ocupe de plângerile/apelurile cercetătorilor, inclusiv de cele referitoare la conflictele dintre îndrumători / seniori și cercetătorii aflați la începutul carierei. Astfel de proceduri ar trebui să ofere întregului personal de cercetare asistență confidențială și informală în rezolvarea conflictelor legate de muncă, a litigiilor și plângerilor, cu scopul de a promova un tratament corect și echitabil în cadrul instituției și de a îmbunătăți calitatea generală a mediului de lucru.</p>			
	+/-	<p>Nu există instituția de <i>Ombudsman</i> la nivelul UPB.</p> <p>Nu sunt popularizate la nivel intern comisiile și structurile administrative care se pot implica în diverse tipuri de conflicte/plângeri ivite în rândul personalului UPB.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Rezolvarea reclamațiilor privind aspecte de natură etică revin Comisiei de Etică și Integritate Academică.</p> <p>Celelalte conflicte/plângeri se pot rezolva la nivelul Consiliilor departamentelor/facultăților prin comisiile de disciplină sau, după caz, la nivelul Consiliului de Administrație al UPB.</p> <p>Conflictele privind drepturile și condițiile de muncă pot fi rezolvate și la nivelul sindicatului și la comisia de disciplină pentru personalul auxiliar și nedidactic.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 319/2003, art. 25</li> <li>● Codul muncii, art. 247 – 252 referitor la Comisia de Disciplină</li> </ul>

			<p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Regulamentul Comisiei de Etică și Integritate Academică</li> <li>● Regulamentul biroului executiv/comisie de disciplină de la nivelul facultăților</li> <li>● Comisia la nivel sindical pentru conflicte/plângeri (pentru tot personalul).</li> </ul> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <p>v. pct.1</p> <p>Popularizarea la nivel intern, prin intranet, a comisiilor/structurilor și a regulamentelor/instructiunilor privind atribuțiile acestora.</p>
<b>35. Participarea la organele de decizie</b>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să recunoască participarea acestora la organismele de luare a deciziilor ca pe deplin legitimă și de dorit, astfel încât aceștia să fie reprezentați în organismele relevante de informare, consultare și luare a deciziilor din cadrul instituțiilor pentru care lucrează, astfel încât acestea să le protejeze și să le promoveze interesele colective, ca profesioniști, și să contribuie activ la funcționarea instituției din care aceștia fac parte.</p>			
	+/+	<p>Este necesară popularizarea la nivelul comunității UPB a rezultatelor activității organismelor de luare a deciziilor, a comisiilor/organismelor de consultare, informare.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Cercetătorii (cadrele didactice) sunt reprezentați în organele de consiliere și de luare a deciziilor, unde pot apăra și promova nu numai interese personale, ci și pe cele colective (de exemplu, în Senatul universității și în Consiliile facultăților).</p> <p>Există un prorector și prodecani cu responsabilități de cercetare.</p>

			<p>Consiliile de conducere a departamentelor/facultăților și prodecanii responsabili cu cercetarea au responsabilități în evaluarea individuală anuală.</p> <p>Personalul academic permanent alege reprezentanții în consiliile departamentelor și facultăților și în Senatul universității.</p> <p>Sindicatul participă în interesul membrilor lor la negocierile salariale și ale aspectelor privind condițiile oferite de mediul de lucru.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LEN nr. 1/2011, art. 123, alin. (8) și art. 208</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Carta UPB (Decizia Senatului nr. 91/27.12.2012);</li> <li>● Regulamentul privind organizarea și desfășurarea alegerilor în UPB, aprobat prin Hotărârea Senatului nr. 204/03.12.2015</li> </ul> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <p>Dezvoltarea la nivel intern, prin rețeaua intranet, a unei secțiuni dedicate publicării activităților comisiilor/structurilor de conducere și a deciziilor de interes public ale acestora, structurate pe domeniile operaționale ale universității: educație, cercetare, inovare, resursa umană, capacitate administrativă.</p>
--	--	--	--

Cursuri de perfecționare și dezvoltare profesională			
<b>36. Relația cu coordonatorii de teză/stagiu</b>			
Cercetătorii care se află în faza de formare/training ar trebui să stabilească o relație structurată și regulată cu supervizorii lor și cu reprezentanții facultăților / departamentelor pentru a profita pe deplin de relația cu aceștia. Aceasta include ținerea evidenței tuturor progreselor lucrărilor și a rezultatelor cercetării, obținerea de feedback prin intermediul rapoartelor și seminarelor, aplicarea acestui feedback și lucrul în conformitate cu programele, etapele, punctele cheie și / sau rezultatele/livrabilele cercetării convenite.			
	-/+	<p>Pentru a susține dezvoltarea carierei tinerilor cercetători, UPB a dezvoltat un cadru metodologic de organizare a cursurilor și a activității școlilor doctorale. Astfel, există obligativitatea constituirii unei comisii de supervizare a cărei activitate este complementară celei desfășurate de către coordonatorul de doctorat.</p> <p>Prin Fișa individuală anuală a postului sunt prevăzute activități de îndrumare și tutoriat pentru studenți, incluzând astfel și doctoranzii.</p> <p>Deși pot fi identificate exemple de bune practici la nivelul școlilor doctorale și departamentelor, UPB nu a elaborat o politică de dezvoltare a carierei academice în care să fie menționat un parcurs de formare personalizat în raport cu nivelul de carieră și care să propună o abordare strategică a activităților de mentorat și supervizare.</p> <p>De asemenea, activitățile de supervizare nu sunt extinse și la alte tipuri de posturi care implică debutul sau o etapă inițială în cariera de cercetare: postdoctoranzi, asistenți și lectori,</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Fiecare student doctorand beneficiază de supervizare și îndrumare din partea coordonatorului și a comisiei de îndrumare.</p> <p>Complementar, doctoranzii și postdoctoranzii UPB au beneficiat de activități de consiliere și orientare în carieră în cadrul proiectelor finanțate prin fonduri structurale pe care UPB le-a implementat în perioada 2014-2020.</p> <p>Pentru ocuparea unui post didactic și de cercetare sau pentru avansarea în carieră, fiecare candidat elaborează un plan de carieră, care devine efectiv după ocuparea postului.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● OG nr. 57/2002</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Regulamentul privind organizarea și desfășurarea studiilor universitare de doctorat în UPB aprobat prin HS nr. 391/13.12.2018</li> </ul>

		fiind realizate nesistematizat și în absența unui cadru de reglementare.	<b>Sugestii de îmbunătățire:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) elaborarea unei politici comprehensive de dezvoltare a carierei academice</li> <li>2) dezvoltarea unor programe de formare și pachete de cursuri specifice fiecărui nivel de carieră</li> <li>3) publicarea și actualizarea unui catalog de cursuri accesibil online</li> <li>4) crearea unei structuri administrative dedicate managementului multidimensional al carierei academice</li> <li>5) elaborarea unei strategii de mentorat și supervizare în carieră care să consolideze poziția mentorilor.</li> </ol>
<b>37. Supervizarea și sarcinile de gestiune</b>			
<p>Cercetătorii experimentați / seniori ar trebui să acorde o atenție deosebită rolului lor multilateral ca supervizori, mentori, consilieri de carieră, lideri, coordonatori de proiecte, manageri sau comunicatori științifici. Ei trebuie să îndeplinească aceste sarcini la cele mai înalte standarde profesionale. În ceea ce privește rolul lor de îndrumători sau mentori ai cercetătorilor, cercetătorii seniori ar trebui să dezvolte o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii tineri/novici, pentru a stabili condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și pentru dezvoltarea ulterioară de succes a carierei acestora.</p>			
	+/-	<p>Pentru a susține dezvoltarea carierei tinerilor cercetători, UPB a dezvoltat un cadru metodologic de organizare a cursurilor și activității școlilor doctorale. Astfel, există obligativitatea constituirii unei comisii de supervizare a cărei activitate este complementară celei desfășurate de către coordonatorul de doctorat.</p> <p>Prin Fișa individuală anuală a postului sunt prevăzute activități de îndrumare și tutoriat pentru studenți, incluzând astfel și doctoranzii.</p>	<b>Practica curentă:</b> <p>UPB a implementat proiecte finanțate prin FSE și fonduri proprii (GEX2016, 2017, GNAC) pentru a susține dezvoltarea în carieră a tinerilor cercetători. Doctoranzii și postdoctoranzii UPB au participat la cursuri pentru dezvoltarea competențelor didactice, pentru susținerea de abordări inovative în educația superioară și stimularea atitudinilor și abilităților antreprenoriale, respectiv pentru creșterea capacității științifice a echipelor de</p>

		<p>Deși pot fi identificate exemple de bune practici la nivelul școlilor doctorale și departamentelor, UPB nu a elaborat o politică de dezvoltare a carierei academice în care să fie menționat un parcurs de formare personalizat în raport cu nivelul de carieră și care să propună o abordare strategică a activităților de mentorat și supervizare.</p> <p>De asemenea, activitățile de supervizare nu sunt extinse și la alte tipuri de posturi care implică debutul sau o etapă inițială în cariera de cercetare: postdoctoranzi, asistenți și lectori, fiind realizate nesistematizat și în absența unui cadru de reglementare a activității supervisorului și a celui mentorat.</p>	<p>cercetare prin colaborări internaționale. Complementar, au beneficiat și de activități de orientare în carieră.</p> <p>Pentru ocuparea unui post didactic și de cercetare sau pentru avansarea în carieră, fiecare candidat elaborează un plan de carieră evaluat de către comisia de evaluare.</p> <p><b>Legislație națională:</b> v. pct. 36</p> <p><b>Reglementări interne:</b> v.pct. 36</p> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) elaborarea unei politici comprehensive de dezvoltare a carierei academice</li> <li>2) dezvoltarea unor programe de formare și pachete de cursuri dedicate mentorilor și celor care dezvoltă activități de leadership</li> <li>3) crearea unei structuri administrative dedicate managementului multidimensional al carierei academice</li> <li>4) elaborarea unei strategii de mentorat și supervizare în carieră care să consolideze poziția mentorilor</li> <li>5) extinderea activităților de îndrumare realizate de conferențieri și profesori pentru postdoctoranzi, asistenți și lectori.</li> </ol>
--	--	---	--

<b>38. Dezvoltarea profesională continua</b>			
Cercetătorii aflați în toate stadiile carierei ar trebui să încerce să se dezvolte în mod continuu prin actualizarea și extinderea regulată a abilităților și competențelor lor. Acest lucru se poate realiza printr-o varietate de mijloace, incluzând, dar fără a se limita la acestea, training-uri formale, workshop-uri, conferințe și e-learning.			
	+/-	<p>UPB are o preocupare constantă pentru a dezvolta competențe pedagogice, de cercetare și transversale pentru a asigura succesul și performanța în cariera academică.</p> <p>Deși UPB derulează programe de formare continuă, acestea nu sunt parte a unei strategii de formare și dezvoltare care să vizeze tot personalul academic.</p> <p>Participarea la activități de formare continuă este decisă în mod individual, nefiind parte a unei strategii de formare aplicabile unitar la nivelul universității.</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>UPB a implementat proiecte finanțate prin FSE și prin FDI pentru a asigura activități de formare continuă.</p> <p>Complementar, UPB are programe interne de stimulare a carierei tinerilor cercetători (GEX2016, GEX2017, GNAC2018, PubArt, VizStar).</p> <p>Pentru ocuparea unui post didactic și de cercetare sau pentru avansarea în carieră, fiecare candidat elaborează un plan de carieră care include și activități de formare continuă.</p> <p>De asemenea, sunt organizate workshopuri, cursuri intensive și prelegeri cu invitați români sau străini pentru a dezvolta anumite componente ale activității de cercetare.</p> <p><b>Legislația națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Legea nr. 319/2003</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Asigurarea Calității în Cercetare – Serviciul Calitate.</li> <li>● Sistemul de Management al Calității UPB (2002).</li> <li>● Carta UPB</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Regulament privind organizarea și desfășurarea studiilor universitare de doctorat în UPB</li> </ul> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) elaborarea unei politici comprehensive de dezvoltare a carierei academice</li> <li>2) dezvoltarea unor programe de formare și pachete de cursuri specifice fiecărui nivel de carieră</li> <li>3) publicarea și actualizarea unui catalog de cursuri accesibil online</li> <li>4) crearea unei structuri administrative dedicate managementului multidimensional al carierei academice</li> <li>5) elaborarea unei strategii de mentorat și supervizare în carieră care să consolideze poziția mentorilor.</li> </ol>
<b>39. Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continua</b>			
<p><b>Angajatorii și / sau finanțatorii</b> ar trebui să se asigure că toți cercetătorii, în orice stadiu al carierei lor, indiferent de situația lor contractuală, au posibilitatea de dezvoltare profesională și de îmbunătățire a capacității lor de angajare prin accesul la măsuri pentru dezvoltarea continuă a abilităților și competențelor lor. Astfel de măsuri ar trebui evaluate în mod regulat în ceea ce privește accesibilitatea, eficiența lor și măsura în conduc la îmbunătățirea competențelor, abilităților și angajabilității cercetătorilor.</p>			
	-/+	La nivelul UPB, cercetătorii au posibilitatea de a participa la multiple programe de dezvoltare a carierei de cercetare, finanțate prin fonduri proprii (GEX2016, GEX2017, GNAC, VizStar, PubArt), naționale și structurale. Este încurajată participarea la mobilități de scurtă durată pentru deplasarea la conferințe, workshopuri,	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>UPB a implementat proiecte finanțate prin FSE și prin FDI pentru a asigura activități de formare continuă.</p> <p>Complementar, UPB are programe interne de stimulare a carierei tinerilor cercetători</p>

		<p>grupuri de lucru sau activități de coordonare a doctoranzilor în cotutelă.</p> <p>Deși UPB derulează programe de formare continuă, acestea nu sunt parte a unei strategii de formare și dezvoltare care să vizeze tot personalul academic și să ofere învățare personalizată în raport cu nivelul de carieră și cu rezultatele evaluării activității individuale.</p> <p>Participarea la activități de formare continuă este decisă în mod individual, nefiind parte a unei strategii de formare aplicabile unitar la nivelul universității.</p>	<p>(GEX2016, GEX2017, GNAC2018, PubArt, VizStar, Inginer în Europa).</p> <p>Pentru ocuparea unui post didactic și de cercetare sau pentru avansarea în carieră, fiecare candidat elaborează un plan de carieră care include și activități de formare continuă.</p> <p>De asemenea, sunt organizate workshopuri, cursuri intensive și prelegeri cu invitați români sau străini pentru a dezvolta anumite componente ale activității de cercetare.</p> <p><b>Legislație națională:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● LEN nr. 1/2011</li> </ul> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Carta UPB</li> <li>● <a href="#">Regulamentul privind mobilitatea ERASMUS+ a studenților, masteranzilor și doctoranzilor din UPB</a></li> <li>● Procedura de management a implementării programului GEX 2017</li> <li>● Pachet de informații - Granturi de cercetare naționale ARUT 2018. Proiecte de cercetare pentru stimularea tinerilor cercetători din cadrul universităților ARUT</li> </ul> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) elaborarea unei politici comprehensive de dezvoltare a carierei academice</li> <li>2) dezvoltarea unor programe de formare și pachete de cursuri specifice fiecărui nivel de carieră</li> </ol>
--	--	---	---

			<p>3) publicarea și actualizarea unui catalog de cursuri accesibil online</p> <p>4) crearea unei structuri administrative dedicate managementului multidimensional al carierei academice</p> <p>5) elaborarea unei strategii de mentorat și supervizare în carieră care să consolideze poziția mentorilor.</p>
<b>40. Supervizarea</b>			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii ar trebui să se asigure că există o persoană, identificată în mod clar, ca fiind cea la care pot apela cercetătorii începători pentru îndeplinirea sarcinilor lor profesionale, și ar trebui să informeze cercetătorii în consecință. Asemenea aranjamente ar trebui să definească în mod clar că supervizorii propuși au suficientă expertiză pentru îndrumarea cercetării, au disponibilitatea de timp, cunoștințele, experiența, competența și angajamentul necesare pentru a oferi sprijinul adecvat stagiului în cercetare și pentru a asigura procedurile necesare de evaluare și revizuire a progresului înregistrat, precum și mecanismele de feedback necesare.</p>			
	+/-	<p>Pentru a susține dezvoltarea carierei tinerilor cercetători, UPB a dezvoltat un cadru metodologic de organizare a cursurilor și activității școlilor doctorale. Astfel, există obligativitatea constituirii unei comisii de supervizare a cărei activitate este complementară celei desfășurate de către coordonatorul de doctorat.</p> <p>Prin Fișa individuală anuală a postului sunt prevăzute activități de îndrumare și tutoriat pentru studenți, incluzând astfel și doctoranzii.</p> <p>UPB, prin instituția Cancelarului, oferă analiză și consiliere pentru avansarea în carieră și pentru pregătirea dosarului de concurs.</p> <p>Anual, UPB realizează evaluarea rezultatelor și a impactului activității didactice și de cercetare, în</p>	<p><b>Practica curentă:</b></p> <p>Pentru ocuparea unui post didactic și de cercetare sau pentru avansarea în carieră, fiecare candidat elaborează un plan de carieră. Acesta este evaluat de către comisia de evaluare și devine efectiv după ocuparea postului.</p> <p>Performanța în activitatea didactică și de cercetare este evaluată anual, iar directorii de departamente pot oferi feedback pentru ameliorarea rezultatelor.</p> <p>UPB a implementat proiecte finanțate prin fonduri structurale și proprii pentru a susține dezvoltarea în carieră a tinerilor cercetători. Doctoranzii și postdoctoranzii UPB au participat la cursuri pentru dezvoltarea</p>

		<p>baza unor instrumente dezvoltate intern (fișa de autoevaluare) și la nivel național (fișele de evaluare dezvoltate de către comisiile CNADTCU).</p> <p>Deși pot fi identificate exemple de bune practici la nivelul școlilor doctorale și departamentelor, UPB nu a elaborat o politică de dezvoltare a carierei academice în care să fie menționat un parcurs de formare personalizat în raport cu nivelul de carieră și care să propună o abordare strategică a activităților de mentorat și supervizare.</p> <p>De asemenea, activitățile de supervizare nu sunt extinse și la alte tipuri de posturi care implică debutul sau o etapă inițială în cariera de cercetare: postdoctoranzi, asistenți și lectori, fiind realizate nesistematizat și în absența unui cadru de reglementare.</p>	<p>competențelor didactice, pentru susținerea de abordări inovative în educația superioară și stimularea atitudinilor și abilităților antreprenoriale, respectiv pentru creșterea capacității științifice a echipelor de cercetare prin colaborări internaționale. Complementar, au beneficiat și de activități de orientare în carieră.</p> <p><b>Reglementări interne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● v. principiul 36</li> <li>● Regulamentul privind organizarea și desfășurarea studiilor universitare de doctorat în UPB</li> </ul> <p><b>Sugestii de îmbunătățire:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) elaborarea unei politici comprehensive de dezvoltare a carierei academice</li> <li>2) dezvoltarea unor programe de formare și pachete de cursuri specifice fiecărui nivel de carieră</li> <li>3) crearea unei structuri administrative dedicate managementului multidimensional al carierei academice</li> <li>4) elaborarea unei strategii de mentorat și supervizare în carieră care să consolideze poziția mentorilor și să creeze un cadru organizat de realizare a acestor activități.</li> </ol>
--	--	---	--